



***Terzo Pilastro
Informativa al pubblico***

al 31 dicembre 2022

BANCA IFIGEST S.p.A.

Società iscritta all'albo delle Banche al n. 5485

Sede Legale: Piazza Santa Maria Soprarno, 1 - 50125 FIRENZE

Numero d'iscrizione al Registro delle Imprese di Firenze e Codice Fiscale 03712110588;

Partita IVA 04337180485

Capitale Sociale Euro 16.532.527 i.v.

Aderente al Fondo InterBancario di Tutela dei Depositi

Iscritta Albo Gruppi Bancari n. 3185.6

Società Capogruppo Gruppo Bancario IFIGEST

INDICE

<i>Introduzione</i>	3
<i>Obiettivi e politiche di gestione del rischio - (art. 435 CRR)</i>	6
<i>-Informativa sui requisiti di fondi propri e sugli importi delle esposizioni ponderati per il rischio - (art. 438 CRR)</i>	25
<i>Informativa sulle metriche principali - (art. 447 CRR)</i>	28
<i>Politica di remunerazione - (art. 450 CRR)</i>	31
<i>Informativa sulle moratorie concesse e nuove erogazioni soggetti a schemi di garanzia pubblica nel contesto Covid-19 (EBA/GL/2020/07)</i>	60

Introduzione

Dal 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la disciplina armonizzata per le banche e le imprese di investimento contenuta nel Regolamento (UE) N. 575/2013 (“CRR”) e nella Direttiva 2013/36/EU (“CRD IV”) del 26 giugno 2013, che recepiscono nel quadro normativo dell’Unione Europea i provvedimenti adottati al Comitato di Basilea per la vigilanza Bancaria (c.d. framework Basilea 3). Il Comitato di Basilea ha mantenuto l’approccio basato sui tre Pilastri che erano alla base del precedente accordo sul capitale (“Basilea II”); in particolare:

- il **Primo Pilastro** disciplina i requisiti patrimoniali che le banche sono tenute a rispettare per fronteggiare i rischi tipici dell’attività Bancaria e finanziaria: rischio di credito (incluso il rischio di controparte), rischio di mercato e rischio operativo. La nuova normativa ha introdotto una definizione maggiormente armonizzata del capitale e più elevati requisiti di patrimonio; in aggiunta ai requisiti patrimoniali volti a fronteggiare il rischio di credito, di controparte, di mercato e operativo, è stato introdotto il monitoraggio di un indicatore di leva finanziaria; sono stati altresì previsti nuovi meccanismi di monitoraggio del rischio di liquidità incentrati su un indicatore a breve termine (LCR – *Liquidity Coverage Ratio*) e su una regola di equilibrio strutturale a più lungo termine (NSFR – *Net Stable Funding Ratio*);
- il **Secondo Pilastro** richiede alle banche di dotarsi di processi e strumenti per determinare il capitale interno adeguato a fronteggiare ogni tipologia di rischio (in aggiunta ai rischi cosiddetti di Primo Pilastro), nell’ambito di una generale valutazione dell’adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica e del profilo di liquidità, che tenga conto delle strategie e del contesto di riferimento (ICAAP/ILAAP- Internal Capital Adequacy Assessment Process e Internal Liquidity Adequacy Assessment Process). L’autorità di Vigilanza verifica l’affidabilità e la coerenza dei relativi risultati e adotta, ove la situazione lo richieda, le opportune misure correttive (SREP – Supervisory Review and Evaluation Process);
- il **Terzo Pilastro** concerne l’informativa al pubblico e la disciplina per la diffusione di informazioni di natura qualitativa e quantitativa, in merito all’adeguatezza patrimoniale, all’esposizione ai rischi e alle caratteristiche generali dei relativi sistemi di gestione e controllo.

Alla normativa dell’Unione europea si aggiungono le disposizioni emesse dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti; quest’ultima raccoglie le disposizioni di vigilanza prudenziale applicabili alle banche e ai gruppi Bancari italiani riviste e aggiornate per adeguare la normativa interna alle novità intervenute nel quadro regolamentare internazionale.

Il Regolamento (UE) n. 876/2019 (“CRR II”), in vigore dal 28 giugno 2021, ha modificato il Regolamento (UE) 575/2013, aggiornando il contenuto dell’informativa al pubblico (articoli 431 e seguenti).

Il Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni richieste dalla “CRR” ha invece disciplinato in maniera organica i contenuti tabellari e le informazioni qualitative richieste per conformarsi a ciascun articolo della “CRR” (sostituendo ed integrando diverse linee guida in precedenza pubblicate su singoli argomenti).

Con comunicazione del 1° luglio 2020 la Banca d'Italia ha infine dato attuazione agli Orientamenti dell'Autorità bancaria europea (EBA) relativi agli obblighi di segnalazione e di informativa al pubblico sulle esposizioni oggetto di misure applicate alla luce della crisi Covid-19 (EBA/GL/2020/07). Gli Orientamenti richiedono che vengano fornite informazioni su:

- i finanziamenti oggetto di "moratorie" che rientrano nell'ambito di applicazione degli Orientamenti dell'EBA sulle moratorie legislative e non legislative relative ai pagamenti dei prestiti applicate alla luce della crisi Covid-19 (EBA/GL/2020/02);
- i finanziamenti oggetto di misure di concessione (c.d. forbearance measures) applicate a seguito della crisi Covid-19;
- i nuovi finanziamenti garantiti dallo Stato o altro Ente pubblico.

A seguito delle modifiche introdotte con il pacchetto legislativo CRR2 e CRD5, la disciplina sul capitale delle banche e delle imprese di investimento prevede per gli enti piccoli e non complessi (cosiddetti Small and Non-Complex Institutions - SNCI) regole semplificate in vari ambiti, tra i quali: segnalazioni di vigilanza, obblighi di informativa al pubblico, metodologie di misurazione del rischio di liquidità a medio e lungo termine (Net Stable Funding Ratio) e del rischio di tasso di interesse nel portafoglio bancario (Interest Rate in the Banking Book).

Con comunicazione dell'8 Aprile 2022 la Banca d'Italia ha comunicato che il gruppo IFIGEST e tutte le sue componenti bancarie sono stati classificati come Small and Non-Complex Institutions e potranno quindi avvalersi delle semplificazioni previste dalla normativa per tale categoria di intermediari.

Con particolare riferimento agli obblighi di informativa al pubblico è previsto che l'Informativa da parte degli enti piccoli e non complessi è disciplinata dall'articolo 433 ter della CRR 2 ed in particolare:

1. Gli enti piccoli e non complessi pubblicano le informazioni indicate di seguito con la frequenza seguente:

a) su base annua le informazioni di cui ai punti seguenti:

- articolo 435, paragrafo 1, lettere a), e) ed f);
- articolo 438, lettera d);
- articolo 450, paragrafo 1, lettere da a) a d), nonché h), i) e j);

b) su base semestrale le metriche principali di cui all'articolo 447.

2. In deroga al paragrafo 1 del presente articolo, gli enti piccoli e non complessi che sono enti non quotati pubblicano le metriche principali di cui all'articolo 447 su base annua.

Il presente documento è quindi redatto a livello consolidato dalla Capogruppo Banca IFIGEST S.p.A e riferito alla situazione al 31 dicembre 2022, adempie agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla regolamentazione di riferimento.

Le informazioni contenute nel documento di Informativa al Pubblico al 31/12/2022 sono quelle espressamente previste da CRR. In particolare, il presente documento è articolato in capitoli che si riconducono ai diversi articoli del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche previste per gli enti piccoli e non complessi.

Gli importi nelle tabelle, se non diversamente indicato, sono espressi in migliaia di euro. Il documento riprende l'informativa in tema di rischi e adeguatezza patrimoniale riportati nella Relazione sulla Gestione e nella Nota Integrativa al Bilancio consolidato del Gruppo Bancario IFIGEST S.p.A. (documento sottoposto a revisione legale

da parte della società KPMG S.p.A.), oltre che nelle segnalazioni di vigilanza. Nella predisposizione dell'informativa sono stati utilizzati elementi comuni col processo di controllo dell'adeguatezza patrimoniale e della liquidità.

Si precisa che Banca IFIGEST S.p.A. in qualità di Capogruppo ha proceduto a formalizzare le strategie e le procedure volte ad assicurare il rispetto dei requisiti di informativa al pubblico, valutandone l'adeguatezza anche in termini di modalità e frequenza della diffusione delle informazioni. Sono stati inoltre adottati presidi organizzativi idonei a garantire la conformità degli adempimenti informativi alla disciplina di vigilanza; la valutazione e la verifica della qualità delle informazioni sono rimesse agli organi esecutivi dell'azienda. Il presente documento è stato presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca prima della sua pubblicazione.

Si precisa che le altre informative al pubblico di cui alla Circolare n.285/2013 (i.e. l'informativa sul governo societario) verranno forniti in separati documenti.

Banca IFIGEST S.p.A. pubblica la presente Informativa al Pubblico sul proprio sito internet www.Bancaifigest.com / www.Bancaifigest.it.

Obiettivi e politiche di gestione del rischio - (art. 435 CRR)

Il presente paragrafo descrive quanto previsto dall' articolo 435, paragrafo 1, lettere a), e) ed f) del CRR e fornisce inoltre le specifiche previste dal Regolamento (UE) di n.575/2013 e del Regolamento (UE) di esecuzione 637/2021 con riferimento anche a quanto richiesto nelle tabelle EU OVA di cui allegato III e IV.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei poteri di definizione ed approvazione delle linee generali del processo di autovalutazione sui rischi, ne assicura l'adeguamento tempestivo e indirizza le risultanze a fini strategici, verificando l'adeguatezza patrimoniale della Banca in relazione ad essi. Le strategie e le politiche di gestione del rischio di liquidità sono anch'esse definite dall'Organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione) e descritte in un apposito manuale di gestione del rischio di liquidità.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione definisce e approva il modello di business avendo consapevolezza dei rischi cui tale modello espone la banca e la comprensione delle modalità attraverso le quali i rischi sono rilevati e valutati; provvede alla definizione e approvazione degli indirizzi strategici (procedendo al loro riesame periodico), degli obiettivi di rischio e delle politiche di governo dei rischi. Oltre alla definizione e approvazione delle politiche di governo dei rischi, il Consiglio di Amministrazione definisce e approva la propensione al rischio (Risk Appetite Framework – "RAF") e le relative soglie di tolleranza.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a definire e approvare le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, verificandone la coerenza con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti. Lo stesso Consiglio approva 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. L'Alta Direzione sovrintende e imposta l'attività aziendale sulla base delle linee strategiche tracciate dal Consiglio di Amministrazione; è inoltre responsabile dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema di gestione e controllo dei rischi.

Assume un ruolo fondamentale nell'ambito del sistema di Governance della Banca il Collegio Sindacale, quale organo di Controllo cui spetta la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni. Il Collegio Sindacale riveste altresì il ruolo di Organismo di vigilanza ai sensi della normativa 231/2001 relativa alla responsabilità amministrativa degli enti. Ai sensi di tale normativa la Banca ha adottato un Modello interno di Gestione, Organizzazione e Controllo comprensivo di un Codice etico. Le Funzioni di controllo hanno il compito di vigilare sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo ai requisiti normativi.

La Banca, per garantire una sana e prudente gestione, coniuga la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza. A tal fine si è dotata di un sistema di controllo interno capace di rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività svolta.

In conformità alla normativa di riferimento, la Banca ha adottato un sistema di controlli che si articola su tre livelli:

- controlli di linea, integrati nelle procedure e demandati alle stesse strutture operative, volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;

- controlli di secondo livello sulla gestione dei rischi, demandati alla Funzione di Compliance ed alla Funzione di Risk Management;
- controlli di terzo livello svolti dalla Funzione di Revisione Interna, preposta allo svolgimento di una periodica valutazione della completezza, della funzionalità e dell'adeguatezza del sistema dei controlli interni di primo e secondo livello.

Sotto il profilo della governance societaria gli organi di vertice della Banca sono attivamente coinvolti nel governo del processo di autovalutazione dei rischi e sull'adeguatezza patrimoniale della Banca. L'Alta Direzione ha il compito di sovrintendere l'intero processo in tutte le sue fasi dandone attuazione e curandone la sua rispondenza agli indirizzi strategici; in virtù delle analisi effettuate dalla funzione di Risk Management, assieme ai responsabili delle varie strutture operative, l'Alta direzione valida il processo di valutazione complessiva dei rischi e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali azioni correttive e gli interventi di mitigazione che si dovessero rendere necessari.

Nel contesto organizzativo sopradescripto la Funzione di Risk Management costituisce una funzione autonoma e indipendente rispetto alle altre Unità Organizzative e Funzioni, non assume alcun ruolo di tipo operativo e collabora attivamente con le altre Funzioni di Controllo della Banca. La Funzione di Risk Management riporta direttamente all'Alta Direzione e al Consiglio di Amministrazione avendo altresì rapporti di natura informativa continuativi con il Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Funzione riferisce in merito all'esposizione ai rischi secondo le modalità descritte nel Piano di Attività approvato dal Consiglio di Amministrazione, che prevede una rendicontazione diversa a seconda della tipologia di Rischio.

La Funzione di Risk Management ha la finalità di collaborare alla definizione e all'attuazione del RAF e delle politiche di governo dei rischi, attraverso un adeguato processo di gestione dei rischi. Alla Funzione di Risk Management sono attribuiti i seguenti compiti:

- È coinvolta nella definizione del Risk Appetite Framework e delle politiche di governo dei rischi e delle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi nonché nella fissazione dei limiti operativi, all'assunzione delle varie tipologie di rischio. In tale ambito ha, tra l'altro, il compito di proporre parametri quantitativi e qualitativi necessari per la definizione del RAF, che fanno riferimento anche a scenari di stress e, in caso di modifiche del contesto operativo interno ed esterno della Banca, l'adeguamento di tali parametri;
- Verifica l'adeguatezza del RAF, del processo di gestione dei rischi e dei limiti operativi assegnati;
- È responsabile dello sviluppo, della convalida e del mantenimento dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi tenendo conto in generale del rischio di modello e dell'eventuale incertezza nella valutazione di alcune tipologie di strumenti finanziari e informa di queste incertezze l'organo con funzione di gestione;
- Valuta almeno annualmente robustezza, ed efficacia del programma delle prove di stress e la necessità di aggiornamento dello stesso secondo quanto riportato negli Orientamenti relativi. Devono essere considerate le possibili interconnessioni tra prove di stress sulla solvibilità e quelle sulla liquidità;
- Definisce metriche comuni di valutazione e controllo dei rischi operativi coerenti con il RAF, coordinandosi con la Funzione di conformità alle norme, con la Funzione ICT e con il Responsabile della continuità operativa;
- Definisce modalità di valutazione e controllo dei rischi reputazionali, coordinandosi con la Funzione di conformità alle norme e le funzioni aziendali maggiormente esposte;

- Coadiuvare gli organi aziendali nella valutazione del rischio strategico monitorando le variabili significative;
- Assicurare la coerenza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi con i processi e le metodologie di valutazione delle attività aziendali, coordinandosi con le strutture aziendali interessate;
- Sviluppare e applicare indicatori in grado di evidenziare situazioni di anomalia e di inefficienza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi;
- Analizzare i rischi dei nuovi prodotti e servizi e di quelli derivanti dall'ingresso in nuovi segmenti operativi e di mercato;
- Dare pareri preventivi sulla coerenza con il Risk Appetite Framework delle operazioni di maggiore rilievo eventualmente acquisendo, in funzione della natura dell'operazione, il parere di altre funzioni coinvolte nel processo di gestione dei rischi;
- Monitorare il rischio effettivo assunto dalla Banca e la sua coerenza con gli obiettivi di rischio nonché il rispetto dei limiti operativi assegnati alle strutture operative in relazione all'assunzione delle varie tipologie di rischio;
- Verificare il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie;
- Verificare l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel processo di gestione del rischio.

Nel sistema di controlli adottato dalla Banca assume inoltre un ruolo di rilievo la Funzione Compliance e Antiriciclaggio, che, oltre a presidiare il rischio di non conformità, contribuisce insieme al Consiglio di Amministrazione, all'Alta Direzione e alle altre funzioni di controllo, alla diffusione di un'adeguata cultura del rischio nelle politiche aziendali. La funzione di Compliance e Antiriciclaggio ha il compito di verificare che le procedure interne siano adeguate a prevenire il rischio di non conformità riguardo a tutta l'attività aziendale ed in particolare con particolare riferimento all'antiriciclaggio, ai conflitti di interesse, alle operazioni personali, agli incentivi, alle politiche di remunerazione. La Banca ha inoltre approvato l'adozione di un codice etico (quale allegato al Modello Organizzativo 231/01) cui sono tenuti a uniformarsi i componenti degli organi aziendali e i dipendenti al fine di attenuare i rischi operativi e di reputazione della Banca. In particolare, il codice Etico definisce i principi di condotta (ad es., regole deontologiche e regole da osservare nei rapporti con i clienti) a cui deve essere improntata l'attività aziendale. La Banca svolge attività formative a tutto il personale con particolare riferimento a determinate tematiche (es Antiriciclaggio, Privacy), corsi rivolti al personale che presta attività di consulenza finanziaria o fornisce informazioni in merito ai servizi di investimento e corsi specifici per funzioni aziendali di controllo su materie specialistiche.

La Banca ha predisposto un proprio modello per il processo di determinazione e controllo dei rischi, sintetizzato nel grafico sotto riportato:



In base all'attività svolta la Capogruppo risulta attualmente esposta alle sottoelencate tipologie di rischio rilevante come di seguito rappresentato.

Pilastro	Tipo rischio Rilevante
Primo	<ul style="list-style-type: none"> - Credito (compreso controparte) e CVA - Mercato - Operativo
Secondo	<ul style="list-style-type: none"> - Concentrazione - Concentrazione geo-settoriale - Tasso di interesse (valore economico e margine di interesse) - Liquidità - Residuo - Strategico - Reputazionale - Rischi di perdite inattese connesse con errori operativi/rischio condotta - Leva finanziaria eccessiva - Rischio paese e Rischio trasferimento - IT (rischio informatico) - Rischio riciclaggio (AML) - Rischi connessi con l'assunzione di partecipazioni - Attività di Rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

Con riferimento all'esposizione complessiva ai rischi si segnala che la Banca è consapevole dell'importanza relativa all'analisi di esposizione ai rischi di carattere climatico ambientale e più in generale alla tematica dei rischi **ESG (Environmental, Social and Governance)**. L'approccio utilizzato dal Gruppo Bancario Ifigest in relazione alla tematica ESG è di tipo olistico. Tali rischi hanno tuttavia un carattere trasversale impattando in maniera diversa (ed in considerazione della relativa materialità) le principali tipologie di rischio sopra evidenziate. Con riferimento al cantiere ESG la Banca ha avviato, con il supporto di una Società specializzata nel settore, una preliminare attività di assessment, finalizzata a favorire lo sviluppo delle competenze aziendali in tema di sostenibilità, nonché a porre in essere una preliminare analisi funzionale delle evoluzioni informatiche necessarie ed una valutazione dei data set di providers specializzati.

Parallelamente la Banca ha seguito gli sviluppi progettuali con l'Outsourcer Cabel nell'ambito dell'analisi preliminare del "Programma ESG - Environmental, Social and corporate Governance" suddiviso in diversi stream di progetto (Finanza, Credito etc.).

Al fine di rispettare quanto previsto dalle aspettative di Vigilanza sui rischi climatici ed ambientali la Banca, avvalendosi del supporto di una società di consulenza, ha provveduto a redigere un Piano di iniziative sui rischi climatici ed ambientali volto ad assicurare il progressivo allineamento delle prassi, procedure e strumenti aziendali alle aspettative di Vigilanza pubblicate nel mese di aprile 2022.

La Capogruppo ha adottato una strategia di gestione del rischio, coerente alla propria classe di appartenenza ai fini regolamentari (Classe 3), provvedendo alla misurazione del capitale interno mediante metodi standardizzati e adottando una logica di tipo building block che equivale alla sommatoria algebrica dei rischi del Primo Pilastro e di quelli misurabili del Secondo Pilastro per i quali è previsto l'assorbimento di capitale ai fini regolamentari ottenuti sulla base delle regole "standard" previste dalla normativa di vigilanza. In considerazione della specificità del modello di business aziendale e della prevalente attività rivolta ai servizi di investimento, sono state approfondite nel tempo le analisi e le attività di misurazione e controllo di tutti i rischi a cui risulta esposto l'Intermediario ed in particolare è stata prevista l'allocazione di una misura addizionale di capitale interno a copertura delle perdite "inattese" connesse con errori operativi/rischio condotta all'interno dei rischi di Il Pilastro. All'interno della parte dei rischi operativi viene inoltre analizzata l'esposizione al rischio informatico dell'Intermediario.

Le analisi interne relative al capitale interno complessivo sono svolte sia in ottica non stressed (senza tener conto di ipotesi di stress) sia in ottica stressed (tenendo conto di analisi di stress sulla base di best practice di riferimento).

Rischio di Credito

Per Rischio di Credito si intende la possibilità di subire perdite sulle posizioni di credito, in e fuori bilancio, derivanti dall'inadempienza o dal peggioramento della qualità creditizia della controparte.

Le politiche aziendali in materia di Rischio credito sono definite dal Consiglio di Amministrazione della Banca. La Banca si è dotata di specifiche policy e regolamenti in materia creditizia. L'assunzione del rischio creditizio è disciplinata da una attribuzione di deleghe operative, aventi ad oggetto la proposta di affidamento e le relative condizioni economiche. I poteri di delibera ed affidamenti di maggior rilevanza rispetto alle deleghe conferite sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

L'attività creditizia di Banca IFIGEST si rivolge principalmente a clientela privata e/o piccole imprese legate alla clientela che usufruisce dei servizi di Investimento offerti dall'Intermediario e su forme tecniche assistite da garanzie reali. In particolare, la Banca eroga prevalentemente finanziamenti a privati per esigenze di liquidità garantiti da pegni su titoli o portafogli di gestione patrimoniale e in misura minore da ipoteche su immobili. Al valore delle garanzie reali vengono inoltre applicati «scarti» prudenziali commisurati alla tipologia degli strumenti di copertura prestati. Le garanzie di natura personale sono rappresentate da fidejussioni e rilasciate in via prevalente da privati. Negli ultimi anni è stata incrementata la concessione di finanziamenti a piccole e medie imprese e piccoli operatori economici comunque collegati alla clientela titolare di dossier titoli o di GPM.

Di seguito vengono riportati gli Organi e le principali Funzioni aziendali che presidiano il processo creditizio, specificandone le principali competenze:

- Il Consiglio di Amministrazione sovrintende e sorveglia la corretta allocazione delle risorse e in particolare provvede a definire gli orientamenti strategici e le politiche creditizie, approva la struttura e l'ampiezza delle deleghe operative e verifica il corretto esercizio delle stesse. Come sopra ricordato è il Consiglio di Amministrazione che esercita direttamente i poteri di delibera per gli affidamenti di maggior importo.
- Il Comitato Fidi fornisce una fondamentale opera di ausilio e di supporto alle filiali per quelle pratiche che presentano elementi di particolare complessità; esamina le proposte di affidamento e delibera su quelle di

propria competenza; trasmette le pratiche di competenza al Consiglio di Amministrazione, esprimendo, se del caso, il proprio parere.

- I Consiglieri incaricati (Consigliere di Amministrazione cui sono affidati incarichi relativi al funzionamento e al coordinamento della struttura operativa della Banca e il Consigliere di Amministrazione cui sono affidati incarichi relativi al funzionamento e al coordinamento e controllo della rete commerciale) esaminano le proposte di affidamento e deliberano congiuntamente su quelle di propria competenza; trasmettono le pratiche di competenza al Comitato Fidi e al Consiglio di Amministrazione.
- L'ufficio fidi ha il compito di coadiuvare le filiali nell'istruttoria delle pratiche di affidamento/finanziamento, predispone le schede di delibera che vengono poi analizzate dagli organi aziendali secondo quanto previsto dalla regolamentazione interna; assieme alle filiali effettua inoltre controlli di I livello con l'obiettivo di monitorare mensilmente/trimestralmente il portafoglio crediti e le relative garanzie e sottoporre le evidenze dei controlli al Comitato fidi.
- Le filiali hanno il compito specifico di gestire la relazione con il cliente affidato/affidando. Effettuano l'attività di controllo di I' livello sulle singole posizioni, acquisiscono la documentazione, operano una prima selezione delle richieste, deliberano direttamente quelle di competenza e trasmettono quelle eccedenti ai superiori Organi con proprio parere.

Particolare attenzione è rivolta alle seguenti tipologie di operazioni:

- Operazioni con parti correlate e soggetti connessi, ivi comprese le operazioni con esponenti Bancari: lo svolgimento di tali operazioni è disciplinato dal Regolamento operazioni con soggetti collegati; quest'ultimo documento stabilisce le regole interne aziendali idonee ad assicurare trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale alle operazioni con soggetti collegati così come definiti dalla vigente normativa di riferimento;
- Operazioni di Maggiore Rilievo (OMR): trattasi di operazioni per le quali, in considerazione del loro potenziale rischio implicito, è prevista una valutazione di coerenza con il RAF da parte della Funzione di Risk Management; la gestione di tali operazioni è disciplinata dal Regolamento OMR – gestione delle Operazioni di Maggiore Rilievo.

Il monitoraggio di I Livello è effettuato dai Direttori di Filiale e dall'ufficio Fidi che predispongono analisi mensili e trimestrali del portafoglio crediti portate all'attenzione del Comitato Fidi, dell'Alta Direzione e del Consiglio di Amministrazione; la Funzione di *Risk Management* effettua le verifiche di II livello e comunica le risultanze all'Alta Direzione con lo scopo di fornire un valido supporto per individuare preventivamente le situazioni potenzialmente critiche ed intraprendere, quando necessario, le opportune azioni per la tutela e il recupero del credito (trimestralmente viene redatta una reportistica per il Consiglio di Amministrazione). Le posizioni affidate sono soggette a riesame periodico volto ad accertare, in rapporto alle situazioni riscontrate in sede di istruttoria, la persistenza delle condizioni di solvibilità del debitore e degli eventuali garanti, qualità del credito, validità e grado di protezione delle relative garanzie. È demandato alla Funzione di Revisione interna il compito di effettuare controlli di "terzo" livello sull'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli.

Il sistema di misurazione della qualità del portafoglio crediti e di gestione dei rischi è attualmente basato su un controllo andamentale degli utilizzi, sulla verifica circa la presenza di indicatori di anomalia (segnalazioni CAI, partite sospese ecc.), sull'analisi delle posizioni sconfiniate e/o scadute e su verifiche dello scarto rispetto al valore della garanzia prestata. Ai fini del monitoraggio del credito la Banca si è dotata di un software di controllo denominato Easy Credit, messo a disposizione da parte dell'outsourcer Cabel, che consente di evidenziare

attraverso un set di indicatori le pratiche che presentano elementi di anomalia del rapporto. Inoltre, a partire dal 2018 le analisi creditizie sono integrate con gli applicativi di monitoraggio e calcolo dell'*Expected Credit Loss* (derivanti dai parametri PD X LGD X EAD) messi a disposizione da parte dell'Outsourcer Cabel in coerenza con il principio IFRS9.

Le esposizioni di importo rilevante, verso singole controparti o controparti collegate giuridicamente e/o economicamente, vengono tenute costantemente sotto osservazione e mantenute entro soglie prudenziali in relazione all'equilibrio patrimoniale ed economico della Banca.

La Banca, ai fini della valutazione dell'adeguatezza patrimoniale, avvalendosi dell'Area Amministrativa per le segnalazioni di vigilanza e con il supporto della Funzione di *Risk Management*, procede alla misurazione e quantificazione del rischio credito e di controparte in termini di assorbimento di capitale interno secondo la metodologia standardizzata. Le analisi sul rischio credito vengono integrate con prove di stress in sede di processo *Internal Capital Adequacy Assessment Process* (ICAAP).

Rischio controparte

Il rischio di controparte rappresenta il rischio che la controparte di una transazione avente ad oggetto determinati strumenti finanziari risulti inadempiente prima del regolamento della transazione stessa. Si tratta di una particolare fattispecie del rischio di credito che genera una perdita se le transazioni poste in essere con una determinata controparte hanno valore positivo al momento dell'insolvenza.

Nel corso del 2021 sono state introdotte dal CRR2 nuove metodologie di calcolo del rischio controparte. In particolare, è stato previsto un nuovo metodo di determinazione del rischio di controparte denominato -metodo standardizzato per il rischio di controparte (SA-CRR) più sensibile al rischio rispetto ai metodi standardizzato e del valore di mercato precedentemente in vigore. Accanto a questo sono stati previsti due ulteriori metodi più semplificati denominati rispettivamente *simplified SA CCR* (s-SA-CCR) e *L'original exposure method*. Il *simplified SA CCR* (s SA CCR) è una metodologia semplificata, alternativa al SA CCR, proposta dalla Commissione nella CRR 2 ed accessibile agli intermediari con un portafoglio derivati di valore inferiore/uguale a EUR 300 milioni e al 10% del totale delle attività che ripropone le stesse caratteristiche del SA CCR, con alcune semplificazioni di natura computazionale. *L'original exposure method* (OEM) è una metodologia semplificata, alternativa al SA-CCR e al s-SA-CCR, proposta dalla Commissione nella CRR 2 ed accessibile agli intermediari con un portafoglio derivati di valore inferiore/uguale a EUR 100 milioni e al 5% del totale delle attività. Il metodo OEM prevede la possibilità di calcolare la EAD delle esposizioni in derivati in maniera più semplice, ma senza concedere alcun beneficio in termini di riconoscimento di collateral e di diversificazione all'interno degli hedging set (che non sono considerati in questa metodologia). Banca IFIGEST, in considerazione delle caratteristiche dell'Intermediario, ai fini della determinazione del capitale interno a fronte del Rischio di Controparte, ha optato per l'utilizzo della metodologia OEM.

In considerazione della limitata operatività over the counter della Banca, le fonti di rischio di controparte sono riconducibili principalmente ad operazioni di pronti contro termine su titoli e a operazioni a termine/opzioni in valuta. Con riferimento alle controparti utilizzate per il regolamento titoli si segnala che le stesse sono oggetto di delibera dal Consiglio di Amministrazione che prevede inoltre dei massimali sia per transazioni DVP (*Delivery Versus Payment*) sia per le transazioni non DVP.

Le linee di credito concesse sono monitorate periodicamente dall' area amministrativa e dal Back Office, secondo la tipologia della linea di credito e l'entità degli importi, e come controllo di II livello dall'ufficio di *Risk Management* tramite i sistemi informatici in dotazione.

Rischio di mercato

Il Rischio di Mercato rappresenta il rischio di perdita derivante dai movimenti avversi dei prezzi di mercato (corsi azionari, tassi di interesse, tassi di cambio, prezzi di merci, volatilità ecc.) con riferimento al portafoglio di negoziazione ai fini di Vigilanza (rischi di posizione, regolamento e concentrazione) e all'intero bilancio della Banca (rischio cambio).

Ai fini del calcolo del requisito patrimoniale, il rischio di mercato è misurato dal Gruppo Bancario IFIGEST applicando la metodologia "standardizzata". Il requisito patrimoniale a fronte del rischio di mercato è rappresentato dalla somma dei requisiti patrimoniali dei singoli rischi che compongono il rischio di mercato (cosiddetto approccio "*building-block*").

In funzione delle strategie aziendali sulla salvaguardia del valore delle attività e sulla protezione da perdite, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato uno specifico Regolamento Area Finanza che prevede una serie di limiti sui titoli detenibili in portafoglio (strumento finanziario, tipologia emittente, tipologia di quotazione, ecc.), oltre a stabilire dei limiti in termini di *Value at Risk* (VaR ovvero Valore a Rischio). Per VaR si intende la stima della perdita massima di uno strumento finanziario o di un portafoglio che si può realizzare, con un determinato livello di probabilità (definito livello di confidenza), in un determinato periodo (definito orizzonte temporale). Il controllo di 1° livello secondo quanto previsto dal Regolamento Area Finanza è demandato al Responsabile degli investimenti della Tesoreria Aziendale che svolge l'attività nel rispetto dei limiti previsti. La funzione di *Risk Management* effettua le verifiche di 2° livello attraverso verifiche campionarie sul rispetto dei limiti di rischio stabiliti nel Regolamento Finanza e controlli sul Value at Risk di portafoglio. I risultati in termini di performances sono altresì sottoposti a verifiche da parte del Responsabile del Controllo di Gestione. Tutte le evidenze vengono rese disponibili in apposito ambiente applicativo che consente di ricostruire rapporti quotidiani sia per quanto attiene alla posizione del portafoglio, sia per quanto attiene al "valore a rischio".

A livello di reporting, oltre ad una illustrazione sull'operatività svolta sul portafoglio d'investimento, il Consiglio di Amministrazione viene informato con cadenza almeno trimestrale circa la consistenza dell'asset allocation, la performance realizzata ed i parametri di valutazione del rischio.

All'interno del rischio di mercato è ricondotta anche la fattispecie del rischio di cambio, che rappresenta il rischio di subire perdite per effetto di avverse variazioni dei corsi delle divise estere su tutte le posizioni detenute dalla Banca indipendentemente dal portafoglio di allocazione. Banca IFIGEST è esposta al rischio di cambio, in coerenza con la propria attività di negoziazione sui mercati valutari e limitatamente ad attività correlate ai servizi di investimento con strumenti denominati in una valuta diversa da quella nazionale.

La Banca, ai fini della valutazione dell'adeguatezza patrimoniale, avvalendosi dell'Area Amministrativa per le segnalazioni di vigilanza e con il supporto della Funzione di *Risk Management*, procede trimestralmente alla misurazione e quantificazione del rischio mercato in termini di assorbimento di capitale interno secondo la metodologia standardizzata. Le analisi sul rischio mercato vengono integrate con scenari di stress (*Stress Test*).

Rischio operativo

Per rischio operativo si intende il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Nel rischio operativo è compreso il rischio legale, mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione.

Il sistema di misurazione del rischio adottato dal Gruppo Bancario IFIGEST prevede la quantificazione del requisito patrimoniale relativo tramite l'utilizzo del metodo base (*Basic Indicator Approach*, BIA), così come previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013 e successivi aggiornamenti; in particolare il requisito è calcolato applicando alla media delle ultime tre osservazioni disponibili "dell'indicatore rilevante" (art. 316 del Regolamento (UE) n.575/2013 (CRR)) un coefficiente regolamentare pari al 15%.

La Banca monitora il rischio operativo attraverso l'adozione di un sistema di controllo che permette di identificare con i fenomeni maggiormente rischiosi e, quindi, di approntare i necessari presidi al fine di ridurre l'effetto economico delle perdite. La mitigazione del rischio operativo è attuata mediante azioni correttive, individuate nella fase di monitoraggio, volte ad adeguare i processi, le strutture organizzative e i sistemi.

La prevenzione e la repressione dei comportamenti anomali che possono generare l'insorgenza di perdite operative è assicurata in primo luogo dalle procedure adottate dall'Intermediario oltre dall'attività di controllo svolta dalla Funzione *Compliance*, dalla Funzione *Risk Management* e dalla Funzione Revisione Interna. L'intero sistema dei controlli interni aziendale, poi, viene rivisto periodicamente e sottoposto a valutazione generale da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene al rischio operativo si precisa inoltre che la Capogruppo ha avviato un processo di raccolta dei più significativi dati di perdita, anche al fine di creare maggiore consapevolezza all'interno delle strutture operative ed attivare più efficaci meccanismi di mitigazione. Tale percorso ha visto la fattiva collaborazione dell'ufficio amministrazione al fine di adeguare il sistema di registrazione delle perdite secondo uno schema che ne consenta una rappresentazione per tipologia di evento che l'ha generato- *Event Type* - (frodi interne, frodi esterne, rapporto di impiego e sicurezza sul lavoro, clientela - prodotti e prassi professionali, danni ad attività materiali, interruzioni dell'operatività e disfunzioni dei sistemi, esecuzione, consegna e gestione dei processi). La Funzione di *Risk Management*, sulla base dei dati comunicati dall'area Amministrativa, provvede ad effettuare un reporting trimestrale sui più significativi dati di perdita riscontrati. Oltre all'analisi degli eventi di perdita viene assicurato un costante monitoraggio dei reclami ricevuti dall'intermediario che sono analizzati dalla competente Funzione *Compliance*.

Rischio IT (Rischio informatico)

Il rischio informatico è il rischio di incorrere in perdite economiche, di reputazione e di quote di mercato in relazione all'utilizzo di tecnologia dell'informazione e della comunicazione. Nella rappresentazione integrata dei rischi aziendali, tale rischio viene considerato con riferimento alle implicazioni generate sui rischi operativi, reputazionali e/o strategici. Il Consiglio di Amministrazione ha emanato il sistema normativo di riferimento nell'ambito della gestione del Sistema Informatico.

Con specifico riferimento al rischio informatico, la strategia del Gruppo Bancario IFIGEST prevede la creazione di un'architettura informatica con idonee misure di protezione e mitigazione che permettano di contenere gli effetti di un incidente informatico entro la soglia di danno accettabile, minimizzando la probabilità di accadimento di un evento ad alto impatto o, nel caso, di limitarne le conseguenze. In coerenza con quanto previsto dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia sul sistema informativo e sulla continuità operativa, il Gruppo Bancario IFIGEST ha effettuato un processo di revisione dell'intero impianto organizzativo, strutturale e procedurale dei sistemi di *information communication & technology*. Per quanto riguarda la *Business Continuity*, il Gruppo Bancario IFIGEST si è dotato di uno specifico Piano di Continuità Operativa e di un Disaster Recovery Plan. Inoltre a livello organizzativo è stato istituito un comitato collegiale denominato *Risk & Compliance ICT* costituito dal Responsabile della Funzione di *Risk Management*, dal Responsabile della Funzione *Compliance* e dal Responsabile della Funzione IT per i controlli dei rischi di secondo livello sul tema del rischio informatico e sul monitoraggio dell'efficacia delle misure di protezione delle risorse ICT. Tale comitato si occupa di integrare le valutazioni in tema di rischio informatico con il modello utilizzato per la gestione dei rischi aziendali, in particolare considerando, secondo gli specifici aspetti, gli impatti sui rischi operativi, reputazionali e strategici. E' inoltre prevista l'analisi di esposizione al rischio informatico, secondo lo specifico metodologico approvato, che prende in esame il livello di rischio inerente e la valorizzazione delle contromisure adottate per giungere ad un giudizio sul rischio residuo (di tipo informatico).

Rischio di concentrazione e concentrazione geo-settoriale

Tale rischio deriva dall'incidenza delle esposizioni verso singole controparti o gruppi di controparti connesse, oppure di controparti appartenenti al medesimo settore economico o che esercitano la stessa attività oppure appartengano alla medesima area geografica, rispetto ai Fondi Propri.

Al fine di mitigare il rischio di Concentrazione sono periodicamente oggetto di monitoraggio da parte dell'ufficio fidi e dalla Funzione di *Risk Management* le posizioni classificate come "grandi esposizioni", ovvero quelle posizioni che, secondo quanto disposto dalle vigenti istruzioni di vigilanza, superano determinate percentuali dei Fondi Propri. Il Gruppo Bancario IFIGEST in sede di Rendiconto ICAAP/ILAAP alloca una quota di capitale a fronte del rischio di concentrazione. La quantificazione di tale quota è effettuata seguendo l'approccio semplificato proposto dalle disposizioni di vigilanza prudenziale, mediante l'algoritmo del Granularity Adjustment (GA) basata su un indice statistico di concentrazione noto come indice di *Herfindahl*, che considera sia l'esposizione verso ogni controparte sia il tasso medio di ingresso in sofferenza rettificata. I valori sono estratti sulla base di un software rilasciato dall'outsourcer informatico. Per il rischio di concentrazione geo-settoriale la Banca utilizza il software messo a disposizione dall'outsourcer informatico elaborato sulla base del metodologico ABI che conduce all'identificazione di un *add-on* di capitale per tale rischio. Sulla base degli output sopradescritti viene quantificato trimestralmente l'ammontare di capitale necessario a fronte dei rischi di concentrazione.

Rischio tasso di interesse

Il rischio tasso d'interesse attuale o prospettico è definito come il rischio di una diminuzione di valore del patrimonio o di diminuzione del margine d'interesse derivante dagli impatti delle variazioni avverse dei tassi di

interesse sulle attività/passività diverse da quelle allocate nel portafoglio di negoziazione di vigilanza. Il rischio tasso di interesse si estende a tutto il portafoglio Bancario soggetto a tale tipologia di rischio (sono escluse pertanto le voci che per natura non risentono di variazioni nel loro valore dovute a variazioni del rischio tasso di interesse: cassa, immobilizzazioni, ecc.).

Al fine di minimizzare il rischio tasso sul *banking book*, la Banca incentra la propria raccolta e i propri impieghi principalmente su tassi variabili; la concessione di tassi fissi richiede specifiche autorizzazioni.

La metodologia utilizzata per la misurazione del rischio di tasso è articolata in modo da armonizzare le giacenze in funzione delle variazioni dei tassi di interesse che compongono la curva di mercato. Al fine del monitoraggio interno dell'esposizione al rischio tasso, il Gruppo Bancario IFIGEST si è dotato di un applicativo denominato CRUISE che giornalmente rende disponibile un reporting sullo spread dei tassi raccolta/impieghi e delle suddivisioni relative per filiale. Le modalità di gestione e la reportistica - particolarmente tempestiva ed articolata - che viene sistematicamente fornita alla Direzione sono ritenuti presidi validi per assicurare una corretta gestione del rischio. La Capogruppo ha proceduto all'adeguamento del framework di calcolo per il rischio tasso secondo quanto previsto dal 32° aggiornamento della Circolare 285 emanato il 21 Aprile 2020 che recepisce gli Orientamenti (GL) dell'Autorità Bancaria Europea (European Banking Authority - "EBA") EBA/GL/2018/02, in materia di gestione del rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione (Interest Rate Risk arising from the Banking Book - "IRRBB"). Gli Orientamenti in materia di gestione del rischio di tasso di interesse (IRRBB) sostituiscono le precedenti (EBA/GL/2015/08) già recepite nella Circolare 285 e definiscono, tra gli altri, alcuni aspetti che gli enti sono tenuti a considerare per l'identificazione, la valutazione e la gestione dell'IRRBB. Con riferimento al rischio tasso sono stati introdotti elementi di prudenza nei modelli di stima del rischio di tasso d'interesse sul portafoglio bancario (IRRBB) applicati in ottica di determinazione del capitale interno. In particolare, è stata adottata la metodologia prevista dall'allegato C della Circolare 285 che prevede che le attività e passività a tasso fisso siano classificate in 19 fasce temporali in base alla loro vita residua mentre le attività e passività a tasso variabile siano ricondotte nelle diverse fasce temporali sulla base della data di rinegoziazione del tasso d'interesse. Nell'analisi sono stati considerati i crediti fiscali acquistati come impattati dal rischio tasso. Rispetto ai precedenti anni è stata effettuata un'analisi preventiva relativamente ai c/c con listini a tasso variabile che sono stati classificati nella fascia fino ad un mese considerando il riapprezzamento del tasso. I restanti conti correnti passivi e depositi liberi sono stati classificati secondo la seguente ripartizione: - nella fascia "a vista", convenzionalmente, una quota fissa (c.d. "componente non core") del 25% per controparti retail e del 50% per controparti wholesale. Nel caso in cui non sia possibile distinguere tra le due tipologie di controparti, si suggerisce l'applicazione di una quota fissa unica pari almeno al 35%; -per il rimanente importo (c.d. "componente core") nelle successive dieci fasce temporali (da "fino a 1 mese" a "4-5 anni") in misura proporzionale al numero dei mesi in esse contenuti.

Le analisi sono inoltre integrate con ipotesi scenario e stress test effettuati in linea con gli orientamenti EBA relativi. Le analisi relative all'impatto del rischio tasso sul Capitale Economico sono integrate in ambito ICAAP/ILAAP anche con analisi di impatto sul margine d'interesse.

Le risultanze delle rilevazioni effettuate sono oggetto di reporting trimestrale da parte della Funzione di Risk Management al Consiglio di Amministrazione e, così come avviene per le altre tipologie di rischio rilevante, sono oggetto di analisi specifica all'interno del Resoconto ICAAP/ILAAP annuale.

Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità è il rischio che il Gruppo Bancario non sia in grado di adempiere ai propri impegni di pagamento. Tale tipologia di rischio può assumere forme diverse in funzione dell'ambito in cui lo stesso è generato:

- *asset liquidity risk /market liquidity risk*: si intende la difficoltà a smobilizzare asset connessa alla sovrastima del grado di liquidità dei relativi mercati e che provoca ripercussioni sul prezzo di realizzo delle stesse o del costo del funding;
- *funding liquidity risk*: si intende l'incapacità della Banca di far fronte ai propri impegni di pagamento causa la difficoltà a reperire fondi dal mercato

La gestione della liquidità è affidata agli uffici operativi per quanto attiene alla quotidiana attività sui mercati di riferimento, mentre alla Funzione di *Risk Management* è demandato il controllo di secondo livello sul rischio di liquidità. La Banca ha avviato un progetto volto alla gestione giornaliera del rischio di liquidità che, prendendo le mosse da quanto già realizzato nell'ambito del processo di adeguatezza patrimoniale ("Pillar 2"), consente di disporre di un framework strutturato avente le seguenti caratteristiche di fondo:

- frequenza giornaliera di misurazione e monitoraggio del rischio;
- revisione della maturity ladder (nuovo trattamento delle poste ad utilizzo e/o scadenza incerta);
- sistema di limiti a breve termine e a medio-lungo termine (strutturali);
- controllo andamentale del rischio (indicatori di monitoraggio);
- affinamento degli stress test specifici;
- definizione e formalizzazione di un piano di emergenza indicante le fonti di liquidità cui attingere nei casi di pre-crisi e crisi (specifiche e di mercato).

La misurazione del rischio di liquidità è basata sulla maturity ladder, costruita appostando il valore delle attività e passività soggette, nelle fasce di scadenza previste, a partire dalla scadenza "a vista" fino a quelle "oltre 5 anni". Sulla base di tale "scaletta" delle scadenze sono periodicamente misurati gli indicatori di rischio espressi come rapporto tra saldi netti delle fasce o in termini di time to survive.

Le strategie e le politiche di gestione del rischio di liquidità sono definite dall'Organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione) ed implementate dall'Amministratore Delegato e dai Consiglieri con incarichi operativi. Il processo di adeguatezza della gestione del rischio di liquidità è formalizzato all'interno dell'ILAAP che rappresenta l'Internal Liquidity Adequacy Assessment Process della Capogruppo.

In coerenza a tale processo la Capogruppo si è dotata di un Manuale di gestione del rischio di liquidità, che definisce le fasi del processo di gestione del rischio di liquidità, ruoli e responsabilità degli attori coinvolti per quanto attiene alla gestione "ordinaria". Viene individuato un framework di misurazione (composto dal sistema di limiti a breve termine e strutturali, dagli indicatori di monitoraggio e dagli stress test) e di reporting verticale ed orizzontale a supporto. La Capogruppo si è inoltre dotata di un piano di Contingency - Piano di Emergenza - che ha lo scopo di definire le fasi del processo di gestione degli stati di pre-crisi e crisi di liquidità, specifiche o sistemiche a partire dall'individuazione fino alle azioni di mitigazione.

All'interno del complessivo Risk Appetite Framework è inoltre previsto il monitoraggio degli indicatori di rischio di liquidità: alcuni dei quali di tipo interno/esterno, altri di tipo regolamentare come l'indicatore Liquidity Coverage Ratio (LCR) oggetto di monitoraggio mensile e dell'indice Net Stable Funding Ratio (NSFR) oggetto di

monitoraggio trimestrale. I valori degli indici regolamentari sono estratti dall'ufficio che si occupa delle segnalazioni di vigilanza e comunicati agli uffici interni della Banca.

Così come per il Rischio Mercato sono inoltre effettuate, da parte della Funzione di Risk Management delle analisi di stress test sulla base di scenari ipotetici estremi ma plausibili di crisi di liquidità (sia di tipo endogeno sia di tipo esogeno).

Le risultanze delle rilevazioni effettuate sono oggetto di reporting da parte della Funzione di Risk Management al Consiglio di Amministrazione e, così come avviene per le altre tipologie di rischio rilevante, sono oggetto di analisi specifica all'interno del Resoconto ICAAP/ILAAP annuale.

Con riferimento all'indice LCR le tabelle seguenti evidenziano i valori puntuali di fine mese (con il dettaglio al 31/12/2022) rilevati dai valori mensili delle segnalazioni di vigilanza da cui si può desumere la media dell'anno 2022 pari al 335,35%.

Liquidity Coverage Ratio Tavola: Liquidity Coverage Ratio Dati a Dic.22	Valore Puntuale 31/12/2022
1. Riserve di liquidità	283.039,56
2. Totale Deflussi di cassa netti	99.785,15
LIQUIDITY COVERAGE RATIO (LCR) = [1/2]	283,65%

	gen-22	feb-22	mar-22	apr-22	mag-22	giu-22	lug-22	ago-22	set-22	ott-22	nov-22	dic-22	Media Al 31/12
Liquidity Coverage Ratio	461,43%	418,69%	317,30%	296,76%	332,28%	316,09%	328,53%	337,67%	300,86%	352,32%	278,64%	283,65%	335,35%

Rischio di leva finanziaria eccessiva

Il rischio di leva finanziaria eccessiva è il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda la Banca vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività.

La nozione di rischio di leva finanziaria eccessiva soprarichiamata è la medesima descritta nella Circ. 285/2013 di Banca d'Italia. La Banca si è dotata di politiche e procedure aziendali volte a identificare, gestire e monitorare il rischio di eccessiva leva finanziaria utilizzando indicatori quali l'indice di leva finanziaria e i disallineamenti tra attività e passività. Il Gruppo Bancario si è dotato di un RAF che contempla, fra gli altri, limiti specifici sulla leva finanziaria. La scelta di includere tale metrica nel proprio RAF, con monitoraggio periodico dei relativi valori soglia, deriva sia dalla consapevolezza che un alto livello di leva può comportare importanti effetti economico/patrimoniali al Gruppo sia dalla volontà di monitorare specificamente l'indicatore in vista della futura applicazione di limiti prudenziali effettivi che avverrà al termine della fase di sperimentazione prevista dalla normativa prudenziale. In fase di applicazione dei limiti di RAF si è fatto riferimento alle regole di misurazione definite dalla normativa vigente. Le risultanze delle rilevazioni effettuate sono oggetto di reporting trimestrale nell'ambito del *Tableau de Bord* da parte della Funzione di *Risk Management* al Consiglio di Amministrazione e,

così come avviene per le altre tipologie di rischio rilevante, sono oggetto di analisi specifica all'interno del Resoconto ICAAP/ILAAP annuale.

Rischio strategico

Il Rischio strategico è definito come la possibilità di una flessione degli utili oppure del capitale aziendale, tanto in via attuale quanto in via prospettica, determinata da cambiamenti del contesto operativo oppure da decisioni aziendali non corrette, da una parziale realizzazione delle decisioni prese in azienda così come da una limitata capacità di confrontarsi e di reagire ai cambiamenti intervenuti nel contesto competitivo.

Le fonti di tale rischio, che riguardano i piani di sviluppo strategico e gestionale della Banca, unitamente alla determinazione degli indirizzi gestionali generali, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, investito, ai sensi dello Statuto, di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il piano strategico, contenente le linee guida che la Banca intende seguire nell'arco di un triennio, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Sulla base del piano strategico sono definiti i budget annuali, le politiche commerciali e tutte le azioni ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

La reportistica periodica dei risultati conseguiti, ed in particolare l'andamento della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Banca, sottoposta al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale, costituisce un supporto fondamentale per il monitoraggio dei risvolti sulle decisioni strategiche assunte dagli Organi di governo e controllo della Banca, permettendo di individuare eventuali azioni correttive da porre in essere.

Nell'ambito del Processo ICAAP/ILAAP viene inoltre svolta una specifica valutazione prevalentemente di tipo qualitativo/quantitativo per tale tipologia di rischio, formalizzata in un apposito questionario di self-assessment che è oggetto di aggiornamento periodico, secondo la normativa interna approvata. A partire dall'anno 2020 il metodologico di stima del rischio strategico è stato ulteriormente implementato considerando le attività "core" dell'Intermediario ed in particolare gli impatti economici/patrimoniali derivanti dalla perdita di masse in gestione nei periodi di Stress Test. Il modello di calcolo attualmente in uso prevede l'utilizzo di ricalcolare gli impatti economici derivanti dalla perdita di masse in un orizzonte temporale di un anno sia in caso ordinario sia in caso di stress tramite i drivers utilizzati per la predisposizione dei Budget annuali e del Piano Strategico triennale. Le variazioni riscontrate rispetto ai previsionali approvati costituiscono una misura potenziale del rischio strategico dal punto di vista quantitativo e come tale allocato tra i rischi di Il Pilastro del Gruppo Bancario.

Rischio reputazionale

Il rischio reputazionale può essere definito come il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Banca da parte dei diversi *stakeholders*: i clienti, le controparti, gli azionisti, gli investitori, le Autorità di Vigilanza.

Le fonti di rischio possono essere esterne o interne. Il rischio di reputazione è un rischio che fa capo a tutta la struttura organizzativa della Banca, ma del quale sono responsabili, in particolare, le figure di vertice delle Funzioni aziendali che maggiormente rappresentano l'azienda all'esterno.

La Banca è consapevole che il fattore strategico più importante, che sta alla base della propria sopravvivenza, è la fiducia che i terzi, in primis la clientela ed il mercato, ripongono verso le proprie strutture di governo societario, le persone che la rappresentano e la propria organizzazione.

Per il governo del rischio di reputazione la Banca si richiama a principi e/o presidi regolamentari ed organizzativi dettati dalle stesse norme di primo e di secondo livello che regolamentano il settore Bancario (in particolare TUB, TUF, Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, Regolamentazione Consob). In particolare, si richiamano le norme che fissano i requisiti di onorabilità e di professionalità per gli esponenti aziendali, le norme sui conflitti di interesse e le norme che disciplinano la materia delle obbligazioni degli esponenti aziendali.

Il rispetto delle regole, e di riflesso la salvaguardia del buon nome della Banca, è altresì garantito dal vigente sistema dei controlli interni.

Un altro elemento fondamentale per la gestione del rischio reputazionale, da considerarsi quale situazione ottimale a cui tendere, è la condivisione da parte di tutto il personale della Banca della necessità di aver sempre presente, nello svolgimento delle mansioni assegnate, l'importanza della corretta reputazione percepita dall'esterno.

Per quanto riguarda la rete commerciale, i *Private Bankers* e i Consulenti Finanziari hanno il compito di promuovere e diffondere l'immagine ed i valori distintivi sui quali è basata la reputazione della Banca.

In relazione alla tipologia di Banca "*Private*" rivolta al mercato, viene ritenuta particolarmente importante la verifica del rischio relativo ai servizi di investimento prestati ed in particolare al servizio principale di Gestione Patrimoniale che costituisce il *core business* della Banca. L'*Asset Management* risulta la principale attività della Banca e pertanto è sottoposta al controllo del Comitato d'Investimento ed è previsto che la Funzione di *Risk Management* effettui periodicamente analisi di coerenza sull'esposizione al rischio secondo quanto riportato dal Regolamento di Gestione approvato.

Infine, anche la procedura di gestione dei reclami, intesa come strumento che consente di rilevare quantitativamente e gestire eventuali criticità con l'esterno dell'organizzazione aziendale, ristabilendo con la controparte interessata un clima di fiducia, rappresenta uno strumento di gestione del rischio di reputazione.

Per una Banca che svolge in prevalenza servizi di investimento, il numero e l'entità dei reclami rappresenta un elemento di monitoraggio diretto della soddisfazione della clientela, e quindi un importante indicatore della reputazione di cui la Banca gode sul mercato. La gestione dei reclami è prevista da parte della competente Funzione *Compliance*. Nell'ambito del Processo ICAAP/ILAAP viene inoltre svolta una specifica valutazione prevalentemente di tipo qualitativo per tale tipologia di rischio, formalizzata in un apposito questionario di *self-assessment* che è oggetto di aggiornamento periodico, secondo la normativa interna approvata.

Rischio residuo

Il rischio residuo si riferisce al rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito (*Credit Risk Mitigation* – CRM) risultino meno efficienti del previsto. Tali tecniche prevedono principalmente l'utilizzo di garanzie reali (pegno e ipoteca) e garanzie personali (fidejussioni).

La Capogruppo pone grande attenzione alla gestione del rischio residuo gestendo con attenzione gli aspetti contrattuali e legali degli strumenti di mitigazione del rischio di credito; a tal fine la Funzione legale esternalizzata, di concerto con la funzione *Compliance*, provvede ad effettuare un costante aggiornamento sulla documentazione contrattuale necessaria; la Funzione di *Risk Management*, di concerto con l'ufficio fidi, effettuano periodicamente un controllo sul valore delle garanzie ricevute. Alle garanzie reali costituite da pegno su strumenti finanziari vengono applicati "scarti" prudenziali in coerenza con la rischiosità dei titoli assunti come garanzia.

Con riferimento al Rischio Residuo è importante evidenziare il processo di efficientamento svolto che prevede l'adozione di una specifica policy.

Nell'ambito del Processo ICAAP/ILAAP viene inoltre svolta una specifica valutazione prevalentemente di tipo qualitativo per tale tipologia di rischio, formalizzata in un apposito questionario di *self-assessment* che è oggetto di aggiornamento periodico, secondo la normativa interna approvata.

Rischio di perdite "inattese" connesse con errori operativi - Rischio Condotta

Il rischio di condotta rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, incluse casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente. Il presidio di tale rischio è implicito nell'impostazione delle politiche commerciali della Banca sulla "logica di servizio" e non di prodotto, che si concretizza fra l'altro nella scelta, per gli strumenti finanziari, di un modello di "architettura aperta". L'attenzione al cliente è uno dei punti di forza della strategia e del successo del modello di business della Banca per cui le procedure sono impostate in un'ottica di servizio al cliente e MiFID compliant e prevedono una gestione centralizzata delle informazioni che consente il costante ed efficace monitoraggio della adeguatezza/appropriatezza dell'offerta di servizi finanziari. Come segnalato in precedenza, la trattazione dei reclami è effettuata in maniera diretta dalla funzione *Compliance* anche al fine di riscontrare l'efficienza delle procedure interne ed intervenire prontamente per mitigare i rischi di non conformità.

In considerazione della specificità del modello di business aziendale e dell'attività prevalente rivolta ai servizi di investimento, nel tempo, sono state oggetto di approfondite analisi le attività di misurazione e controllo di tutti i rischi aziendali a cui risulta esposto l'Intermediario ed in particolare è stata prevista l'allocatione di una misura addizionale di capitale interno a copertura delle perdite "inattese" connesse con errori operativi all'interno dei rischi di Il Pilastro. Al fine di poter elaborare una stima di Capitale Interno aggiuntiva è stato avviato un processo articolato in più fasi mirante, da una parte, alla progressiva revisione della regolamentazione interna e alla mappatura puntuale dei controlli di primo livello in modo da individuare ex-ante le principali aree di rischio e i presidi volti alla mitigazione, e dall'altra alla ricerca di valori storici di perdite ed accantonamenti connessi agli errori operativi attraverso:

- l'analisi delle perdite operative contabilizzate negli ultimi 3 anni suddividendole secondo la classificazione delle tipologie di eventi di perdita previste dalla regolamentazione di riferimento (articolo 324 CRR.);

- l’analisi dei reclami ricevuti dalla Banca fin dalla costituzione (oltre 10 anni); si è provveduto ad analizzare l’importo richiesto, l’eventuale importo transato e, per quelli ancora non composti, l’importo eventualmente accantonato;
- un’analisi di dettaglio interna, partendo dai reclami non composti di cui sopra e da eventuali segnalazioni della struttura operativa, relativa ad ulteriori rischi potenziali che non hanno dato luogo ad accantonamenti secondo i principi contabili IAS/IFRS al fine di quantificare anche eventuali rischi potenziali di carattere remoto.

Nell’ambito del Processo ICAAP/ILAAP, oltre all’analisi qualitativa svolta è stata effettuata una misurazione quantitativa per tale tipologia di rischio. La mancanza di serie storiche consolidate per le perdite effettivamente sostenute negli anni passati ha di fatto reso per il momento non utilizzabili le varie metodologie statistiche basate sulla variabilità delle perdite connesse al rischio operativo. Le valutazioni interne dei rischi potenziali remoti hanno evidenziato, al momento, valori comunque contenuti. Il capitale interno addizionale a fronte di tale tipologia di rischio è stato calcolato approfondendo i sistemi di misurazione previsti dalla normativa CRR diversi dal “metodo base” attualmente utilizzato per il calcolo del Rischio Operativo (metodo standardizzato e metodi avanzati di misurazione) ed utilizzato un fattore Beta addizionale coerente con i massimi livelli previsti dalla metodologia “standardizzata” in relazione alle linee di attività svolte dal Gruppo Bancario IFIGEST. La metodologia di controllo sopra definitiva è stata adottata nel corso del 2022 anche per misurare il Rischio Condotta come sotto specificato.

Rischio Paese

Il rischio paese è il rischio di perdite causate da eventi che si verificano in un paese diverso dall’Italia. Il concetto di rischio paese (*country risk*) è più ampio di quello di rischio sovrano (*sovereign risk*) in quanto è riferito a tutte le esposizioni indipendentemente dalla natura delle controparti, siano esse persone fisiche, imprese, banche o amministrazioni pubbliche. Le Disposizioni di Vigilanza non richiedono tuttavia un requisito patrimoniale specifico a fronte di tale rischio. Il Gruppo quantifica trimestralmente (oltre che nell’ambito del processo ICAAP/ILAAP) la propria esposizione a tale tipologia di rischio distintamente per ciascun Paese monitorando inoltre l’andamento del rating esterno attribuito. Non è previsto invece allo stato attuale la misurazione nell’ambito del capitale interno in quanto il rischio è già ricompreso all’interno del rischio di credito (sia come esposizione creditizia che come portafoglio titoli).

Rischio di trasferimento

Il rischio di trasferimento è il rischio che la Banca, esposta nei confronti di un soggetto che si finanzia in una valuta diversa da quella in cui percepisce le sue principali fonti di reddito, realizzi perdite dovute alle difficoltà del debitore di convertire la propria valuta nella valuta in cui è denominata l’esposizione. La nozione di rischio di trasferimento è stata descritta nella normativa di Vigilanza all’interno della Circolare 285/2013 di Banca d’Italia e successivi aggiornamenti; le disposizioni di Vigilanza non richiedono tuttavia un requisito patrimoniale specifico a fronte di tale rischio. Il Gruppo quantifica trimestralmente (oltre che nell’ambito del processo ICAAP/ILAAP) la

propria esposizione alla fattispecie di rischio secondo un criterio di “rilevanza”: a partire dall’attivo del bilancio viene esaminato l’ammontare delle esposizioni in valuta verso banche/finanziarie italiane (distintamente per Banca/finanziaria) oggetto di reporting e di monitoraggio successivo. Gli affidamenti di importo diverso dall’Euro sono una casistica limitata e residuale così come affidamenti a clienti esteri

Rischio riciclaggio (AML)

Si rileva altresì che nel complessivo processo di gestione dei rischi, conformemente alle disposizioni normative in materia, la Funzione Antiriciclaggio presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione i risultati del processo di autovalutazione del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo. Tale attività costituisce il presupposto per la realizzazione di appropriati interventi a fronte delle eventuali criticità esistenti e per l’adozione di opportune misure di prevenzione e mitigazione, anche alla luce di quanto previsto nel più generale quadro di riferimento per la propensione al rischio della Banca (Risk Appetite Framework – RAF). Il processo di autovalutazione viene svolto secondo la metodologia indicata da Banca d’Italia che risulta in linea con gli standard internazionali e con le disposizioni delle Direttive Antiriciclaggio. La metodologia di valutazione si compone delle seguenti tre macro-attività: identificazione del rischio inerente (ovvero dei rischi attuali e potenziali cui l’intermediario è o può essere esposto in base alla natura e all’estensione dell’attività svolta); analisi delle vulnerabilità (ovvero analisi dell’adeguatezza dell’assetto organizzativo e dei presidi aziendali rispetto ai rischi precedentemente identificati al fine di individuare eventuali vulnerabilità) ed infine determinazione del rischio residuo cui è esposto l’intermediario e delle relative modalità di mitigazione ed è determinato in base ad una matrice in cui sono presenti i giudizi di rischio inerente e di vulnerabilità rilevati per ogni linea di business.

Attività di Rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

La Banca ha emanato una specifica regolamentazione interna al fine di gestire correttamente le attività di rischio e dei conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati; in particolare sono previsti presidi specifici nella fase di censimento per la corretta individuazione del perimetro di riferimento ed è previsto uno specifico iter di approvazione per le operazioni con soggetti collegati. In tale contesto riveste un ruolo centrale il Comitato degli Amministratori Indipendenti, chiamato ad esprimere un parere preventivo sulle pratiche di affidamento verso soggetti rientranti nel perimetro delle parti correlate e soggetti connessi. E’ stato previsto internamente una struttura specificatamente dedicata all’anagrafica delle parti correlate che provveda all’aggiornamento periodico in coerenza con la normativa di riferimento. La Funzione di *Risk Management* cura la misurazione dei rischi – inclusi quelli di mercato – sottostanti alle relazioni con soggetti collegati, sulla base di quanto censito all’interno della specifica anagrafica parti correlate, verificando il rispetto dei limiti assegnati alle diverse strutture e controllando la coerenza dell’operatività di ciascuna con i livelli di propensione al rischio definiti nelle politiche interne.

Rischi connessi con l’assunzione di partecipazioni

I rischi connessi con l'assunzione di partecipazioni sono oggetto di analisi e delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca che gestisce i rischi specifici connessi secondo le regole organizzative e di governo societario previste.

Dichiarazione ai sensi delle lettere e) ed f) dell'art.435 del Regolamento (UE) 575/2013, del Regolamento (UE) 876/2019 e del Regolamento di esecuzione (UE) 637/2021.

Il presente documento è stato sottoposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 25/05/2023. Il Consiglio di amministrazione dichiara, ai sensi delle lettere e) ed f) dell'art. 435 del Regolamento (UE) 575/2013, del Regolamento (UE) 876/2019 e Regolamento di esecuzione (UE) 637/2021 che:

- "le misure di gestione dei rischi risultano adeguate ed in linea con il profilo e gli obiettivi di rischio definiti dalla Banca e garantiscono che i sistemi di gestione dei rischi messi in atto sono in linea con il profilo di rischio e la strategia dell'ente.

- il profilo di rischio complessivo della Banca è coerente con gli obiettivi ed i limiti stabiliti e alla strategia aziendale. In particolare, al 31 dicembre 2022, Il Total Capital Ratio del Gruppo Bancario IFIGEST risultava pari al 20,66%, la Leva Finanziaria risultava pari al 6,12%, l'indice LCR risultava pari al 283,6% e l'indice NSFR al 203,2%. Tutti i valori sono superiori ai livelli minimi regolamentari e di SREP previsti (si rimanda ai paragrafi successivi per ulteriori dettagli). Non sono evidenziate operazioni infragruppo e operazioni con parti correlate che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo consolidato

-Informativa sui requisiti di fondi propri e sugli importi delle esposizioni ponderati per il rischio - (art. 438 CRR)

L'adeguatezza patrimoniale per il sostegno delle attività correnti e prospettiche viene valutata nell'ambito del processo ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process), come previsto dal Secondo Pilastro. La Banca, coerentemente alla propria classe di appartenenza ai fini regolamentari, misura il capitale interno mediante metodi standardizzati e semplificati per tutte le categorie di rischio elencate nel capitolo 1 – non sono quindi previsti modelli sviluppati internamente.

Nell'ambito del processo interno per la determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP-ILAAP) è prevista la determinazione del capitale interno complessivo necessario alla "copertura" dei rischi sia in un'ottica non stressed, sia in un'ottica stressed che considera anche analisi e ipotesi di stress.

In entrambi i casi il capitale interno complessivo è determinato secondo una logica "building blocks" che prevede la somma algebrica dei rischi del Primo Pilastro e di quelli misurabili del Secondo Pilastro per i quali è previsto l'assorbimento di capitale ai fini regolamentari ottenuti sulla base delle regole "standard" previste dalla normativa di vigilanza. Attraverso il processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (Internal Capital Adequacy Assessment Process - ICAAP) il Gruppo effettua un'autonoma valutazione della propria adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, in relazione ai rischi assunti e alle strategie aziendali. Il presente processo è documentato, conosciuto e condiviso dalle strutture aziendali ed è sottoposto a revisione interna. Il perimetro di riferimento del processo ICAAP è riferito al Gruppo Bancario su base consolidata così come indicato dalla normativa di vigilanza.

L'Ufficio Amministrazione calcola trimestralmente il valore dei Fondi Propri che viene portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione così i risultati delle estrazioni relative alle segnalazioni di vigilanza; la funzione di Risk Management effettua le verifiche di Il livello secondo le metodologie sopra descritte e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione che analizza quindi l'adeguatezza patrimoniale della Banca; il Consiglio d'Amministrazione è infatti l'organo deputato a definire le strategie in materia di identificazione, misurazione e gestione dei rischi. La funzione di Risk Management supporta altresì il Consiglio di Amministrazione nelle strategie in materia di adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica della Banca.

Il totale dei "Fondi propri" è composto dalla somma algebrica degli elementi di Classe 1 o Tier 1 (tale patrimonio si suddivide in Capitale primario di Classe 1 - Common Equity Tier 1- e Capitale aggiuntivo di Classe 1 -Additional Tier 1-) e degli elementi di Capitale di Classe 2 o Tier 2.

I coefficienti minimi (Overall Capital Ratios) da rispettare al 31 dicembre 2022 risultavano i seguenti:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 pari al 7,80%;
- coefficiente di capitale di classe 1 pari all'9,60%;
- coefficiente di capitale totale pari al 12,00%.

I livelli soprariportati rappresentano la somma delle misure vincolanti (Total SREP Capital Requirement ratio - TSCR, così come definito negli Orientamenti dell'EBA) e del requisito combinato di riserva di capitale.

Inoltre, per assicurare il rispetto delle misure vincolanti anche in caso di deterioramento del contesto economico e finanziario, la Banca d'Italia ha inoltre individuato i seguenti livelli di capitale che il Gruppo Ifigest è chiamato a mantenere nel continuo (Pillar 2 Guidance – P2G):

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio): 8,30%, composto da un OCR CET1 ratio pari a 7,80% e da una Componente Target (Pillar 2 Guidance, P2G), a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari allo 0,5%;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio): 10,10%, composto da un OCR T1 ratio pari a 9,60% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari allo 0,5%;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio): 12,5%, composto da un OCR TC ratio pari al 12% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari allo 0,5%;

Questi ultimi livelli di capitale rappresentano un'aspettativa dell'Autorità di Vigilanza sulla detenzione di risorse aggiuntive da parte del Gruppo Bancario. I suddetti limiti sono stati comunicati da specifico provvedimento di Banca d'Italia e tengono conto dei requisiti minimi regolamentari e dei requisiti aggiuntivi determinati a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale.

Al 31 dicembre 2022 i ratios patrimoniali del Gruppo Bancario IFIGEST risultavano superiori ai requisiti minimi previsti dalla regolamentazione di riferimento.

Con il nuovo aggiornamento SREP la Banca d'Italia ritiene che la misura di capitale che il Gruppo Ifigest dovrà detenere - sulla base della situazione consolidata e in aggiunta al requisito minimo regolamentare- a fronte dell'esposizione complessiva ai rischi debba essere determinata come segue:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio) pari all'8,3%;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio) pari al 10,2%;
- coefficiente di capitale totale pari al 12,8%.

I coefficienti patrimoniali corrispondono agli Overall Capital Requirement (OCR) ratios, come definiti dagli Orientamenti ABE/GL/2018/13 e dalla CRDV: essi rappresentano la somma delle misure vincolanti (Total SREP Capital Requirement ratio - TSCR, così come definito negli Orientamenti dell'ABE) e del requisito combinato di riserva di capitale. Inoltre, per assicurare il rispetto delle misure vincolanti sopra evidenziate e garantire che i fondi propri del Gruppo bancario possano assorbire eventuali perdite derivanti da scenari di stress, la Banca d'Italia ha individuato i seguenti livelli di capitale che il Gruppo sarà invitato a mantenere:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio) pari al 9,3%, composto da un OCR CET1 ratio dell'8,3% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'1%;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio) pari all'11,2%, composto da un OCR T1 ratio del 10,2% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'1%;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) pari al 13,8%, composto da un OCR TC ratio del 12,8% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'1%.

Secondo quanto previsto dal Regolamento di esecuzione 637/2021 gli enti pubblicano le informazioni di cui all'articolo 438, lettera d), del Regolamento (UE) n. 575/2013 utilizzando il modello EU OV1.

Modello EU OV1

Rischi	Quadro sinottico degli importi complessivi dell'esposizione al rischio	Dati a Dic.22	Importi complessivi dell'esposizione al rischio 2022	Importi complessivi dell'esposizione al rischio 2021	Requisiti totali fondi propri
1. Rischio di credito (escluso il CCR)			114.178.576	105.781.131	9.122.950
2. Di cui metodo standardizzato			114.178.576	105.781.131	9.122.950
3. Di cui metodo IRB di base (F-IRB)					
4. Di cui metodo di assegnazione					
4a. Di cui strumenti di capitale soggetti al metodo della ponderazione semplice					
5. Di cui metodo IRB avanzato (A-IRB)					
6. Rischio di controparte (CCR)			200.555	195.680	16.044
7. Di cui metodo standardizzato					
8. Di cui metodo dei modelli interni (IMM)					
8a. Di cui esposizioni verso una CCP					
8b. Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)			58.853	55.708	4.708
9. Di cui altri CCR			141.702	139.972	11.336
10. Non applicabile					
11. Non applicabile					
12. Non applicabile					
13. Non applicabile					
14. Non applicabile					
15. Rischio di regolamento					
16. Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)					
17. Di cui metodo SEC-IRBA					
18. Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)					
19. Di cui metodo SEC-SA					
19a. Di cui 1250 % / deduzione					
20. Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)			18.593.687	18.681.039	1.487.495
21. Di cui metodo standardizzato			18.593.687	18.681.039	1.487.495
22. Di cui IMA					
22a. Grandi esposizioni					
23. Rischio operativo			85.507.595	88.890.301	6.840.607
23a. Di cui metodo base			85.507.595	88.890.301	6.840.607
23b. Di cui metodo standardizzato					
23c. Di cui metodo avanzato di misurazione					
24. Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)					
25. Non applicabile					
26. Non applicabile					
27. Non applicabile					
28. Non applicabile					
29. Totale			218.338.710	213.548.151	17.467.097

Informativa sulle metriche principali - (art. 447 CRR)

Secondo quanto previsto dal Regolamento di esecuzione 637/2021 gli enti pubblicano le informazioni di cui all'articolo 447, lettere da a) a g), e all'articolo 438 lettera b), del Regolamento (UE) n. 575/2013 utilizzando il modello EU KM1.

Per quanto riguarda le informazioni di cui all'articolo 447 lettera f) oltre alle informazioni sotto riportate si rimanda anche a quanto già evidenziato nel paragrafo relativo agli obiettivi e politiche di gestione del rischio (art.435) con riferimento al sotto-paragrafo relativo al rischio di liquidità.

Modello EU KM1: metriche principali

10 Metriche Principali	Tavola: 10-01 Fondi Propri	Dati a Dic.21	30/12/2022	30/09/2022	30/06/2022	31/03/2022	30/12/2021
Fondi propri disponibili (importi)							
1. Capitale primario di classe 1 (CET1)			45.107.865	44.020.709	44.922.321	44.599.576	45.301.446
2. Capitale di classe 1			45.107.865	44.020.709	44.922.321	44.599.576	45.301.446
3. Capitale totale			45.107.865	44.020.709	44.922.321	44.599.576	45.301.446
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio							
4. Importo complessivo dell'esposizione al rischio			218.338.710	248.212.447	231.993.097	220.343.478	213.548.152
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)							
5. Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)			20,66	17,74	19,36	20,24	21,21
6. Coefficiente del capitale di classe 1 (%)			20,66	17,74	19,36	20,24	21,21
7. Coefficiente di capitale totale (in %)			20,66	17,74	19,36	20,24	21,21
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)							
7a. Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)			1,50	1,50	1,50	1,50	1,50
7b. Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)			0,80	0,80	0,80	0,80	0,80
7c. Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)			1,10	1,10	1,10	1,10	1,10
7d. Requisiti di fondi propri SREP totali (%)			9,50	9,50	9,50	9,50	9,50
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)							
8. Riserva di conservazione del capitale (%)			2,50	2,50	2,50	2,50	2,50
8a. Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)							
9. Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)							

9a. Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)					
10. Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)					
10a. Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)					
11. Requisito combinato di riserva di capitale (%)	2,50	2,50	2,50	2,50	2,50
11a. Requisiti patrimoniali complessivi (%)	12,00	12,00	12,00	12,00	12,00
12. CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)					
Coefficiente di leva finanziaria					
13. Misura dell'esposizione complessiva	736.618.496	796.275.428	768.930.307	921.387.068	736.112.890
14. Coefficiente di leva finanziaria (%)	6,12	5,52	5,84	4,84	6,15
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)					
14a. Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)					
14b. di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)					
14c. Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)					
14d. Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)					
14e. Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Coefficiente di copertura della liquidità					
15. Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	283.039.558	331.992.300	333.370.740	506.395.317	324.596.868
16a. Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	167.574.247	175.101.796	166.130.104	215.465.478	146.446.527
16b. Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	67.789.093	64.752.564	60.661.407	55.868.777	61.286.861
16. Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	99.785.153	110.349.232	105.468.697	159.596.701	85.159.666
17. Coefficiente di copertura della liquidità (%)	284%	301%	316%	317%	381%
Coefficiente netto di finanziamento stabile					
18. Finanziamento stabile disponibile totale	491.854.475	563.793.261	546.929.529	632.126.683	539.817.486
19. Finanziamento stabile richiesto totale	241.983.216	232.546.347	225.670.376	242.639.673	248.335.168
20. Coefficiente NSFR (%)	203%	242%	242%	261%	217%

Coefficiente di copertura della liquidità	MEDIA trimestrale 2022
15. Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	363.699.479
16a. Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	181.067.906
16b. Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	62.267.960
16. Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	118.799.946
17. Coefficiente di copertura della liquidità (%)	305%
Coefficiente netto di finanziamento stabile	
18. Finanziamento stabile disponibile totale	576.660.684
19. Finanziamento stabile richiesto totale	237.297.891
20. Coefficiente NSFR (%)	237%

Politica di remunerazione - (art. 450 CRR)

Il presente articolo espone l'informativa prevista dalla Circolare 285 di Banca d'Italia che fa esplicito riferimento all'articolo 450 del CRR.

La società capogruppo Banca Ifigest, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole previste dalla normativa di riferimento.

Le linee guida e gli indirizzi della politica di remunerazione applicati a livello di Gruppo da Banca Ifigest sono definiti con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello complessivo, riconoscendo al contempo la flessibilità necessaria alle singole entità per rispondere alle specifiche esigenze del business e del mercato e per rispettare i vincoli normativi e di governance.

TABELLA EU REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE -adottata ai sensi degli Allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione (UE) n. 637/2021.

a 1) Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Ifigest è formato da 7 componenti di cui 2 amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione ed assicura che il Documento sia adeguatamente dettagliato ed accessibile all'interno della struttura della Banca; inoltre, l'organo con funzione di supervisione strategica riesamina il Documento con cadenza almeno annuale, avvalendosi del contributo delle principali funzioni aziendali, al fine di assicurarne la coerenza con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto e governo societario e controlli interni.

Coerentemente con le dimensioni e le caratteristiche operative della Banca non è stato attivato un Comitato Remunerazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione, demandando le attività consultive e di vigilanza in materia di compensi al Comitato degli Amministratori Indipendenti.

I Consiglieri Indipendenti esprimono un giudizio in ordine alle politiche di remunerazione oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, coinvolgendo le funzioni aziendali di controllo ognuna per le proprie responsabilità (in particolare Risk e Compliance), vigilando direttamente sull'applicazione delle Politiche e sulle modalità di corresponsione dei compensi, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Nel corso degli ultimi anni la normativa in materia di politiche di remunerazione è stata oggetto di molteplici interventi legislativi, sia a livello comunitario, sia a livello nazionale. Nel novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato le Disposizioni in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" attraverso il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013, i cui successivi aggiornamenti rappresentano il principale riferimento in tema di politiche di remunerazione nel settore bancario.

Ad oggi, tali disposizioni danno attuazione alla direttiva 2013/36/EU (c.d. CRD IV), come modificata dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, quali quelli dell'EBA e dell'FSB.

La normativa ha l'obiettivo di tutelare tutti gli stakeholders, evitando l'erogazione di incentivi attraverso meccanismi potenzialmente distortivi che possano indurre a violazioni normative, intaccando i requisiti di capitale e di liquidità necessari al virtuoso funzionamento d'impresa e ad una sana e prudente gestione dei rischi. Tali Disposizioni, coerentemente con le indicazioni internazionali, pongono l'accento sui seguenti aspetti:

- Coerenza dei sistemi premianti con i valori aziendali, gli obiettivi e le strategie di lungo periodo dell'istituzione finanziaria, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile (che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance, ovvero ESG), in considerazione dei livelli di patrimonializzazione, di liquidità e di capitale;
- Relazione tra i sistemi di remunerazione e la politica di gestione dei rischi dell'Istituto, con particolare riferimento al Risk Appetite Framework – "RAF";
- Meccanismi di remunerazione e incentivazione, di cui in particolare:
 - adozione di meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale, soprattutto quello addetto al contatto la clientela basati non solo su obiettivi commerciali ma ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere, tutela e fidelizzazione della clientela e rispetto delle disposizioni di auto-disciplina (ove applicabili);
 - corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile, dove il limite massimo fissato per quest'ultima è pari al 100% del compenso fisso, dando comunque facoltà all'intermediario di richiedere l'innalzamento al 200% all'Assemblea degli Azionisti, ove previsto dallo Statuto;
 - per il c.d. "personale più rilevante" è prevista l'applicazione di meccanismi di allineamento al rischio più stringenti (es. pagamenti differiti nel tempo e corresponsione di strumenti finanziari) che siano comunque coerenti con un principio di proporzionalità e che tengano in considerazione la dimensione e la complessità dell'istituto e l'andamento dei rischi assunti dalla banca nel corso del tempo.
 - Meccanismi di correzione ex-post (malus e claw-back) della componente variabile, idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi assunti tali da poter comportare una contrazione, fino all'azzeramento, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti;
 - obblighi di informativa al pubblico, in base ai quali le banche pubblicano informazioni sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione ex-ante ed ex-post.

Nel corso del 2022 il Consiglio di Amministrazione di Banca Ifigest si è riunito 14 volte; 3 sono state le delibere in merito al sistema di remunerazione e incentivazione.

a 2) consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

La Banca si è avvalsa in sede di prima stesura del documento relativo alle politiche di remunerazione della consulenza della società PricewaterhouseCoopers. I successivi aggiornamenti sono stati effettuati internamente dal Gruppo Bancario con il supporto dei consulenti legali di cui si avvale la Banca.

a 3) una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;

L'offerta retributiva prevista dalla politica di remunerazione applicata al personale del Gruppo bancario IFIGEST è improntata ai criteri di proporzionalità ed equità interna; la stessa si articola in componenti fisse (o ricorrenti) e componenti variabili (o non ricorrenti), qualora previste. La componente fissa è volta a remunerare le competenze e le professionalità possedute dal personale nello svolgimento dei ruoli assegnati in funzione della complessità delle posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale. La componente variabile può invece essere composta da: -Sistema Incentivante, -Remunerazioni legate alla permanenza in azienda (Patto di stabilità), -Premi di Produzione (VAP), -Erogazioni "una tantum" di natura premiante, -Remunerazione non ricorrente, -Remunerazione corrisposta al personale commerciale, -Remunerazione non ricorrente corrisposta al personale commerciale, -Remunerazione non ricorrente corrisposta ai soggetti gestori, -Altre forme di remunerazione. Per i dettagli si vedano i paragrafi successivi.

I sistemi di remunerazione sono differenziati per tenere in considerazione le caratteristiche dei ruoli e le responsabilità dei diversi destinatari.

In considerazione del fatto che il Gruppo Bancario Ifigest si colloca nella categoria delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa", in applicazione del "criterio di proporzionalità", le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Bancario Ifigest sono definite in coerenza con i valori, le caratteristiche e le dimensioni del Gruppo e delle sue componenti, nonché con il grado di complessità e rischiosità dell'attività svolta.

a 4) una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante).

Le vigenti disposizioni prevedono che le banche si dotino di una specifica policy per il processo di auto-valutazione volta all'individuazione del "personale più rilevante", identificato tra i soggetti la cui attività professionale abbia o possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, oppure, per le controllate bancarie, della singola Banca.

Il descritto processo valutativo viene svolto considerando le posizioni individuali di ciascun membro del personale in termini di sostanziale assunzione di rischi, il contesto organizzativo nel quale sono svolte le attività, il sistema delle deleghe operanti e la conseguente possibilità sostanziale di assumere rischi rilevanti per la banca.

La valutazione è stata svolta in conformità alle prescrizioni recate dal Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021 – le quali individuano i criteri per determinare se le attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale, nonché i criteri qualitativi e quantitativi da

utilizzare per l'individuazione del "personale più rilevante" – e dalle indicazioni di cui al 37°aggiornamanto della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013.

Il processo di identificazione del personale più rilevante deve essere svolto annualmente ed è condotto anche con riferimento alle società del gruppo. La Banca capogruppo deve assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero gruppo, nonché il coordinamento tra le normative applicabili alle diverse società del gruppo, anche in ragione del settore di appartenenza.

Le società del gruppo devono partecipare attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il gruppo condotto dalla Banca, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Gli esiti dell'annuale processo di identificazione del personale più rilevante sono presentati al Consiglio di Amministrazione. Il processo di valutazione svolto sul personale del Gruppo Bancario Ifigest ha identificato il perimetro del "personale più rilevante di Gruppo" nei seguenti gruppi omogenei.

Sulla base di quanto rilevato dal Regolamento 923/2021 e dal par. 6 delle Disposizioni di Vigilanza, Banca Ifigest ha identificato i seguenti soggetti come appartenenti al perimetro del "personale più rilevante di Gruppo":

Organo di gestione (funzione di gestione e supervisione strategica):

- Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Società appartenenti al Gruppo Bancario (Sevian Fiduciaria Srl, Soprarno SGR SpA, Mozzon Srl).

Componenti del Collegio Sindacale delle società del gruppo

Alta Direzione:

- Responsabile Servizi d'Investimento di Banca IFIGEST SpA
- Responsabile del Private Banking di Banca IFIGEST SpA
- Responsabile Asset Management di Banca IFIGEST SpA
- Responsabile Servizi di Gestione Patrimoniale e Presidente Comitato di Investimenti di Banca IFIGEST SpA
- Direttore Amministrativo di Banca IFIGEST SpA
- Responsabile Investimenti di Soprarno SGR SpA
- Responsabile Operations di Soprarno SGR SpA

Responsabili delle funzioni di controllo interno:

- Responsabile Funzione Risk Management di Banca IFIGEST SpA
- Responsabile Funzione Internal Auditing di Banca IFIGEST SpA
- Responsabile Funzione Compliance e Antiriciclaggio di Banca IFIGEST SpA

- Responsabile Funzione Compliance, Antiriciclaggio e Controllo Rischi di Soprano SGR SpA

Responsabili relativamente all'assunzione di rischi di credito:

- Membri del Comitato Fidi di Banca IFIGEST SpA

Oltre a tali soggetti, sono inoltre ricompresi nel perimetro degli MRT i gestori della Tesoreria di Banca IFIGEST SpA, identificati nella categoria "Altro Personale".

Considerando anche i componenti del Collegio Sindacale delle società del gruppo il numero dei MRT relativi all'anno 2022 ammonta a n. 40 unità, un'unità in meno rispetto a quanto segnalato per l'esercizio scorso.

Al "personale più rilevante", come identificato in base alla policy, si applicano, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i criteri più stringenti relativamente alla remunerazione variabile.

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

L'offerta retributiva prevista dalla politica di remunerazione di Banca Ifigest si articola in componenti fisse (o ricorrenti) e componenti variabili (o non ricorrenti), qualora previste.

La *componente fissa* è volta a remunerare le competenze e le professionalità possedute dal personale nello svolgimento dei ruoli assegnati in funzione della complessità delle posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale e risulta composta:

- dalla remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
- da eventuali voci costanti nel tempo, eventuali trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio e/o modalità di esecuzione della prestazione lavorativa derivanti dalle previsioni dei contratti nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti, ovvero frutto di pattuizioni individuali;
- da eventuali compensi "ad personam" definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali la prestazione professionale del dipendente, il grado di esperienza e di competenza acquisiti, il livello della motivazione e l'impegno assicurato) ovvero di natura organizzativo-funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità). Tali compensi sono attribuiti con riguardo alla sostenibilità complessiva e agli obiettivi di equità della Banca.
- dalla remunerazione ricorrente, per il personale commerciale, derivante tipicamente dalle provvigioni retrocesse dalla Banca in funzione delle commissioni e degli altri ricavi generati con la clientela a loro riferibile.

In aggiunta a quanto sopra sono previsti, a favore del personale assegnato a particolari posizioni, benefits di entità marginale quali l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo e il cellulare aziendale.

La *componente variabile* può invece essere composta da:

- Sistema Incentivante. Tale sistema è destinato ad alcuni soggetti ricompresi nel Personale più Rilevante come di seguito identificato e consente di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi coerenti con il budget e con le performances di lungo periodo della Banca.
- Remunerazioni legate alla permanenza in azienda (Patto di stabilità) e da corrisondersi al raggiungimento di obiettivi prefissati.
- Premi di Produzione (VAP). Viene disciplinato dalla contrattazione di settore e porta al riconoscimento di un premio correlato a elementi di produttività e redditività dell'esercizio.
- Erogazioni "una tantum" di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli di attenzione sulla base di valutazioni qualitative frutto di un processo decisionale esplicitato e documentato. Si tratta di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa di ammontare contenuto, riconosciute in un'unica soluzione e finalizzate a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa, nonché a premiare i comportamenti in termini di tensione al risultato, etica comportamentale e passione.
- Remunerazione non ricorrente, attivata in caso di identificazione di soggetti appartenenti al personale commerciale la cui attività può avere impatto materiale sul profilo di rischio della Banca.
- Remunerazione corrisposta al personale commerciale non rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di vigilanza per le banche eccedente le componenti ricorrenti della retribuzione.
- Remunerazione non ricorrente corrisposta al personale commerciale con il ruolo di gestore in base alle commissioni di performance incassate sulla clientela a loro riferibile in relazione alla loro specifica attività.
- Remunerazione non ricorrente corrisposta ai soggetti gestori che svolgono, per conto della società, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà sulla base delle commissioni di performance incassate dalla Banca.
- Altre forme di remunerazione da corrispondere agli stretti familiari del Personale commerciale nel caso in cui, in presenza di eventi straordinari, quest'ultimo non potesse più svolgere l'attività lavorativa. L'erogazione è proporzionata alle commissioni che la Banca continuerà a percepire sulla clientela agli stessi riferibile e corrisposta per un periodo di tempo limitato e comunque non superiore a cinque anni.

Nel rispetto del principio di proporzionalità sono stati definiti due metodologie di erogazione della componente variabile in relazione ai diversi livelli di rischio assunti dagli MRT:

- **Ai membri del Consiglio di Amministrazione (ad eccezione dell'Amministratore Delegato), al Responsabile dei Servizi di Investimento, al Responsabile Private Banking** per l'80% up-front, nel rispetto delle specifiche pattuizioni contrattuali, e per il restante 20% viene differita alla data di approvazione del Bilancio del secondo esercizio successivo.
- **All'Amministratore Delegato**, in conformità ai principi contenuti nella disciplina regolamentata dalle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Cap. 2 Sez III, par. 4), viene applicato per il 70% up-front e il restante 30% viene differito alla data di approvazione del Bilancio del secondo esercizio successivo

- **Per i restanti MRT** per il 90% up-front, nel rispetto delle specifiche pattuizioni contrattuali, e per il restante 10% viene differita alla data di approvazione del Bilancio dell'esercizio successivo.

Qualora la componente variabile rappresenti un "importo particolarmente elevato"¹ opereranno, ove applicabili, le disposizioni particolari previste dalle disposizioni su "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013.

Per il dettaglio del rapporto della componente variabile e fissa della remunerazione individuale si vedano i paragrafi successivi.

b 1) Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio l'assemblea degli azionisti).

L'intera struttura di remunerazione è improntata ai criteri di sostenibilità ed equità interna; la stessa è articolata tra una componente fissa ed una componente variabile per le quali esiste una chiara distinzione.

I sistemi di remunerazione sono differenziati per tenere in considerazione le caratteristiche dei ruoli e le responsabilità dei diversi destinatari, indipendentemente dal genere di appartenenza.

In applicazione dei principi definiti dalle Politiche di remunerazione deliberate dalla Banca ed in relazione alle diverse tipologie di personale in essa menzionate, ai diversi criteri dettati dalla normativa per la determinazione dei sistemi di remunerazione e, ove previsti, dei sistemi di incentivazione, si è provveduto alla seguente suddivisione in classi omogenee ritenuta funzionale alla corretta definizione di un sistema di remunerazione ed incentivazione rispondente ai principi dettati dal Provvedimento.

In particolare, la Politica di Remunerazione disciplina i sistemi di remunerazione con riferimento alle seguenti figure:

- Membri del Consiglio di Amministrazione
- Membri del Collegio Sindacale
- Membri dell'Alta Direzione
- Responsabili delle funzioni aziendali di controllo
- Gestori
- Personale commerciale
- Altro personale della Banca

All'interno di ogni categoria, in presenza di Personale Rilevante come identificato nelle Politiche e prassi di remunerazione deliberate (a cui si rimanda), sono disciplinati i criteri più stringenti in presenza di remunerazione variabile e sono fissati ex-ante i limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa.

¹ Per importo variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca. Ai fini del presente documento per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato viene assunto il 25% della remunerazione degli *high earners* italiani risultante dal "EBA REPORT ON HIGH EARNERS" - EBA/REP/2021/23 relativo al 2019 e pari a Euro 435.000

L'approvazione delle politiche spetta, per Statuto, all'Assemblea dei Soci in conformità alle previsioni dettate dall'Autorità di Vigilanza. All'Assemblea deve essere fornita un'informativa chiara e completa sulle politiche di remunerazione comprensiva del controllo svolto su queste, sulle principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, ecc..

Coerentemente con le dimensioni e le caratteristiche operative della Banca non è stato attivato un Comitato Remunerazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione, demandando le attività consultive e di vigilanza in materia di compensi al Comitato degli Amministratori Indipendenti.

I Consiglieri Indipendenti esprimono un giudizio in ordine alle politiche di remunerazione oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, coinvolgendo le funzioni aziendali di controllo ognuna per le proprie responsabilità (in particolare Risk e Compliance), vigilando direttamente sull'applicazione delle Politiche e sulle modalità di corresponsione dei compensi, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione ed assicura che il Documento sia adeguatamente dettagliato ed accessibile all'interno della struttura della Banca; inoltre, l'organo con funzione di supervisione strategica riesamina il Documento con cadenza almeno annuale, avvalendosi del contributo delle principali funzioni aziendali, al fine di assicurarne la coerenza con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione di rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto e governo societario e controlli interni.

b 2) informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;

Come previsto dalla normativa, la Banca e le società del Gruppo assicurano che il proprio personale non sia remunerato e non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni normative. In particolare, è richiesto al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. La Banca inoltre individua le tipologie di operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sulle finalità delle Politiche e prassi di remunerazione deliberate.

A tal fine le funzioni aziendali di controllo o la funzione risorse umane conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Il personale più rilevante deve comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Le politiche di retribuzione dei membri del Consiglio di Amministrazione, per l'attività svolta in qualità di componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, hanno la finalità di valorizzare la creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo e di un adeguato sistema di remunerazione dei Soci in conformità all'esigenza di equilibrio ed economicità gestionale, oltre ai fini di garantire politiche di prudente gestione del rischio.

Coerentemente con le disposizioni regolamentari, la struttura di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione si divide in base alla natura del ruolo ricoperto e dall'espletamento della funzione di gestione o di supervisione strategica all'interno del Consiglio.

La politica retributiva degli Amministratori non esecutivi si articola sui seguenti elementi:

- a) emolumento di natura fissa legato all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione;
- b) indennità di carica o da membro di comitato, intesa come compenso di natura fissa, destinato a remunerare gli amministratori investiti di particolari cariche;
- c) gettone per la presenza alle singole riunioni collegiali (intendendosi per tali le sedute di Consiglio, di Comitati e di Assemblea dei Soci);
- d) rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato, nonché una polizza assicurativa "infortuni" e una polizza assicurativa "responsabilità civile".

In aggiunta a quanto sopra, per i consiglieri investiti di particolari deleghe o incarichi alla gestione (Amministratore Delegato e Consiglieri esecutivi) è prevista anche una componente variabile, la cui erogazione è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di budget e di lungo periodo della Banca (si veda paragrafo "Remunerazione del personale rilevante") di seguito descritti.

Amministratore Delegato, Consiglieri con incarichi operativi e personale di direzione con particolari incarichi operativi

All'interno del Consiglio di Amministrazione, per quei ruoli con impatto materiale sul profilo di rischio della Banca, nonché le cui decisioni assumono rilevanza strategica per il perseguimento dei risultati del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione, accanto alla componente fissa, ha previsto l'attivazione di un sistema di incentivazione variabile che l'Assemblea ha determinato in una percentuale di partecipazione all'utile lordo ante imposte, volto ad orientare i comportamenti dei destinatari verso il raggiungimento di obiettivi di budget.

I ruoli per i quali è prevista l'attivazione del sistema incentivante sono:

- Consiglieri con cariche esecutive (Amministratore Delegato, Consiglieri incaricati alla gestione della forza commerciale e alla gestione della struttura operativa)

Il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni in vigore, chiede all'Assemblea degli azionisti l'approvazione relativa all'incremento del rapporto tra fisso e variabile nella misura del 2:1 per l'Amministratore Delegato ed i Consiglieri con cariche esecutive.

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le prassi di remunerazione nel settore finanziario, il sistema di incentivazione prevede la presenza di meccanismi volti a favorire l'allineamento al rischio della struttura di remunerazione sia in fase "ex ante" che "ex post" per l'erogazione del premio.

Meccanismi di allineamento al rischio "ex ante"

L'attivazione del sistema incentivante è subordinata al conseguimento di condizioni di attivazione (cd. *entry gates*) definite distintamente per i Consiglieri con cariche esecutive, correlati almeno a requisiti di redditività - requisiti patrimoniali in linea con il RAF dalla Banca monitorati attraverso il Total Capital Ratio - e requisiti di liquidità di breve periodo in linea con le prescrizioni regolamentari monitorati attraverso l'LCR.

Le condizioni di attivazione sono determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Risk Manager.

Il mancato conseguimento di anche una sola delle condizioni di attivazione definite dal Consiglio di Amministrazione comporta la non applicazione del sistema incentivante.

Nella riunione del 20 aprile 2023 il Consiglio di Amministrazione di Banca IFIGEST SpA ha determinato i seguenti entry gates per l'esercizio 2023:

Descrizione ²	Entry Gates
Total Capital Ratio	15,3%
CET1 Ratio	10,8%
ROE	6%
LCR (Liquidità)	150%
Var Portafoglio FP ³	1.200.000 €
Soglia Rischio Operativo ⁴	3% commissioni attive della Banca

I valori degli Entry Gates dovranno essere puntualmente rispettati alla data di fine esercizio.

Fermo restando il conseguimento delle condizioni di attivazione, il sistema prevede l'assegnazione di obiettivi individuali coerenti con il ruolo, le responsabilità e la posizione ricoperta.

Gli obiettivi possono essere quantificati con parametri economico-patrimoniali, parametri connessi alla gestione del rischio e con grandezze qualitative (legate all'assolvimento di compiti specifici di funzione, allo stato di avanzamento di particolari progetti, ecc.) coerenti con il ruolo del destinatario.

La definizione di tali obiettivi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere dei Consiglieri indipendenti.

Più in particolare, con riferimento agli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato ed al Consigliere incaricato al coordinamento della Forza commerciale, questi sono definiti tenendo in considerazione anche la capacità della Banca di garantire un'adeguata remunerazione dei mezzi propri immessi dagli Azionisti.

Con riferimento al Consigliere incaricato alla gestione della struttura operativa, gli obiettivi sono determinati anche per valutare la capacità di garantire a) un adeguato presidio delle attività operative; b) l'efficiente coordinamento delle risorse umane addette al funzionamento della struttura operativa; c) l'interazione efficace con la Forza commerciale, il tutto in linea con la politica di gestione dei rischi della Banca, anche in considerazione dei reclami ricevuti dalla clientela attinenti i servizi di investimento e bancari prestati dalla Banca.

Analogamente a quanto previsto per il personale rilevante, al Responsabile dei Servizi d'Investimento e alle eventuali risorse identificate di anno in anno, sono assegnati obiettivi coerenti con il ruolo ricoperto, con il budget aziendale e con l'orientamento ai risultati di lungo termine in termini di attività di gestione dei patrimoni.

Erogazione del premio e meccanismi di allineamento al rischio "ex post"

Con riferimento alle modalità di erogazione della componente variabile, Banca Ifigest intende prevedere un meccanismo di allineamento al rischio ex-post; pertanto, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi individuali e la valutazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione della componente variabile viene erogata per l'80% up-front, a valle dell'approvazione del bilancio dell'esercizio cui i risultati si riferiscono, e per

² I valori del ROE, il "Var di portafoglio" e la "Soglia del rischio operativo" si riferiscono ai valori individuali della Capogruppo. I valori di Total Capital Ratio, Cet1 Ratio e LCR sono riferibili al Gruppo Bancario.

³ Il Var sarà calcolato con orizzonte temporale 21 giorni e livello di confidenza 99%.

⁴ La soglia percentuale sull'aggregato "Commissioni Attive" del bilancio di riferimento sarà confrontata con la media mobile triennale dei costi ed accantonamenti per reclami della Clientela, contenziosi con il personale ed errori operativi. Rimangono esclusi i costi relativi ad acquisizione di nuovi private ed eventuali penali relative a patti di non concorrenza.

il restante 20% viene differita alla data di approvazione del Bilancio del secondo esercizio successivo per i due Consiglieri Incaricati mentre per l'Amministratore Delegato l'erogazione della componente variabile viene erogata per il 70% up-front, a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio cui i risultati si riferiscono, e per il restante 30% viene differita alla data di approvazione del bilancio del secondo esercizio successivo.

L'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile è soggetta a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio ex post, quali specifiche clausole di malus che prevedono l'azzeramento della componente differita laddove:

- a) l'utile netto medio dell'esercizio di riferimento e dei due successivi risultasse inferiore al 6% del Patrimonio Netto Contabile medio del triennio di riferimento;
- b) in uno qualsiasi dei due esercizi successivi a quello di riferimento venissero meno le condizioni di attivazione della componente variabile oggetto di parziale differimento relativamente ai requisiti di patrimonialità e di liquidità.

La struttura di remunerazione dei Consiglieri con cariche esecutive, sia per la remunerazione fissa che per quella incentivante è soggetta a clausole di claw back.

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

I membri del Collegio sindacale sono percettori della sola componente fissa della remunerazione stabilita dall'Assemblea dei Soci in occasione della nomina triennale dei membri dello stesso Collegio.

Coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza non è prevista alcuna forma di compenso variabile e/o basato su strumenti finanziari.

Remunerazione dei membri dell'Alta Direzione

Con riferimento ai membri dell'Alta Direzione, in quanto ruoli con impatto materiale sul profilo di rischio della Banca, il Consiglio di Amministrazione, accanto alla componente fissa, ha previsto l'attivazione di un sistema di incentivazione variabile volto ad orientare i comportamenti dei destinatari verso il raggiungimento di obiettivi di budget.

Responsabile dei Servizi di Investimento

Il Consiglio di Amministrazione, accanto alla componente fissa, ha previsto per tale figura l'attivazione di un sistema di incentivazione variabile che l'Assemblea ha determinato in una percentuale di partecipazione all'utile lordo ante imposte, volto ad orientare i comportamenti dei destinatari verso il raggiungimento di obiettivi di budget.

Coerentemente con quanto stabilito per i Consiglieri con cariche esecutive, il sistema di incentivazione della partecipazione all'utile prevede la presenza di meccanismi volti a favorire l'allineamento al rischio della struttura di remunerazione sia in fase "ex ante" che "ex post" per l'erogazione del premio.

Il rapporto tra componente variabile e la componente fissa della remunerazione non potrà superare, di norma, il 100% (rapporto 1:1).

Meccanismi di allineamento al rischio "ex ante"

L'attivazione del sistema incentivante è subordinata al conseguimento delle stesse condizioni di attivazione (cd. entry gates) definite per l'Amministratore Delegato e per i Consiglieri con cariche esecutive e correlate almeno a requisiti di redditività ovvero a requisiti patrimoniali in linea con il RAF definito dalla Banca, monitorati attraverso il Total Capital Ratio - e a requisiti di liquidità di breve periodo in linea con le prescrizioni regolamentari monitorati attraverso l'LCR.

Le condizioni di attivazione sono determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Risk Manager.

Il mancato conseguimento anche di una sola delle condizioni di attivazione definite dal Consiglio di Amministrazione comporta la non applicazione del sistema incentivante.

Fermo restando il conseguimento delle condizioni di attivazione, il sistema prevede l'assegnazione di obiettivi individuali coerenti con il ruolo, le responsabilità e la posizione ricoperta.

Gli obiettivi possono essere quantificati con parametri economico-patrimoniali, parametri connessi alla gestione del rischio e con grandezze qualitative (legate all'assolvimento di compiti specifici di funzione, allo stato di avanzamento di particolari progetti, ecc.) coerenti con il ruolo del destinatario.

La definizione di tali obiettivi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere dei Consiglieri indipendenti.

Analogamente a quanto previsto per l'Amministratore Delegato e i Consiglieri con cariche esecutive, al Responsabile dei Servizi d'Investimento sono assegnati obiettivi coerenti con il ruolo ricoperto, con il budget aziendale e con l'orientamento ai risultati di lungo termine in termini di attività di gestione dei patrimoni.

Erogazione del premio e meccanismi di allineamento al rischio "ex post"

Con riferimento alle modalità di erogazione della componente variabile, Banca Ifigest, seppur appartenente alla categoria degli intermediari minori, intende prevedere un meccanismo di allineamento al rischio ex-post; pertanto, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi individuali e la valutazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione, l'erogazione della componente variabile viene erogata per l'80% up-front, a valle dell'approvazione del bilancio dell'esercizio cui i risultati si riferiscono, e per il restante 20% viene differita alla data di approvazione del Bilancio del secondo esercizio successivo.

L'erogazione delle quote differite di remunerazione variabile è soggetta a specifiche condizioni di aggiustamento al rischio ex post, quali specifiche clausole di malus che prevedono l'azzeramento della componente differita laddove:

- a) l'utile netto medio dell'esercizio di riferimento e dei due successivi risultasse inferiore al 6% del Patrimonio Netto contabile medio del triennio di riferimento;
- b) in uno qualsiasi dei due esercizi successivi a quello di riferimento venissero meno le condizioni di attivazione della componente variabile oggetto di parziale differimento relativamente ai requisiti di patrimonialità e di liquidità.

Responsabile del Private Banking

Per quanto concerne il Responsabile del Private Banking, il Consiglio di Amministrazione, accanto alla componente fissa, ha previsto l'attivazione di un sistema di incentivazione variabile costituito da una retrocessione percentuale delle commissioni e/o eventuali altri componenti reddituali prodotte dalla Clientela allo stesso riferibile.

Il rapporto tra componente variabile e la componente fissa della remunerazione non potrà superare, di norma, il 100% (rapporto 1:1).

Il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere all'Assemblea degli azionisti l'innalzamento del limite nella misura massima del 2:1 per la parte della retribuzione variabile riconducibile a retrocessioni di eventuali commissioni di performance incassate dalla Banca.

Il sistema di incentivazione prevede la presenza di meccanismi volti a favorire l'allineamento al rischio della struttura di remunerazione sia in fase "ex ante", sia in fase "ex post" per l'erogazione del premio.

Meccanismi di allineamento al rischio "ex ante"

L'attivazione del sistema incentivante è subordinata al conseguimento di volumi commissionali e/o reddituali per la Banca che ne permettano la sostenibilità economico finanziaria. In particolare, non si provvederà all'erogazione di alcuna remunerazione variabile fino a che la percentuale di retrocessione stabilita non raggiungerà un ammontare tale da coprire il costo aziendale della remunerazione fissa. In tal caso la remunerazione variabile spettante, calcolata applicando la percentuale di retrocessione pattuita, sarà quella eccedente tale valore.

Erogazione del premio e meccanismi di allineamento al rischio "ex post"

Con riferimento alle modalità di erogazione della componente variabile, alla figura del Responsabile del Private Banking, in quanto ricondotta nel perimetro degli MRT, trovano applicazione, fatto salvo il raggiungimento degli obiettivi individuali e la valutazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione, le metodologie di erogazione dell' 80% up-front, a valle dell'approvazione del bilancio dell'esercizio cui i risultati si riferiscono, e per il restante 20% con differimento alla data di approvazione del Bilancio del secondo esercizio successivo.

La struttura di remunerazione del Responsabile dei Servizi di Investimento e del Responsabile Private Banking, sia per la remunerazione fissa che per quella incentivante è soggetta a clausole di claw back, così come descritto nel paragrafo relativo

Il Direttore Amministrativo e il Responsabile dei Servizi di Gestione Patrimoniale e Presidente Comitato di Investimenti sono remunerati in forma fissa conformemente a quanto previsto dalla normativa e non sono previsti meccanismi di incentivazione collegati ai risultati aziendali.

Tali figure partecipano ai sistemi di incentivazione previsti dagli accordi integrativi aziendali secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente, fatta salva la possibilità di ricevere bonus "una tantum" deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

I Gestori

La struttura retributiva dei Gestori si distingue in base alla possibilità o meno di ricoprire anche un ruolo commerciale all'interno della struttura o di svolgere, per conto della società, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà.

- I soggetti gestori che non svolgono ruoli di tipo commerciale e non svolgono, per conto della società, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà, sono attualmente inquadrati con la qualifica di quadri o dirigenti aziendali.
I quadri direttivi, oltre a ricevere un compenso fisso in qualità di dipendenti, partecipano ai sistemi di incentivazione previsti dagli accordi integrativi aziendali (c.d. VAP) secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente. Tali soggetti possono ricevere bonus “una tantum” deliberati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a particolari risultati raggiunti, meriti e/o obiettivi di sostenibilità aziendale, il cui ammontare non potrà eccedere il 50% della retribuzione lorda annua.
- I soggetti gestori che svolgono anche attività di private banker hanno una struttura di remunerazione che comprende sia una componente fissa in virtù dell’inquadramento contrattuale, sia un compenso variabile calcolato in misura percentuale dei flussi commissionali e delle performance generate annualmente dalla propria clientela di riferimento. La remunerazione calcolata in percentuale sulle commissioni di gestione e di performance sia per l’attività di gestione patrimoniale, sia per l’attività sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà è considerata remunerazione incentivante e come tale non potrà superare il 100% della remunerazione fissa e ricorrente, salvo diversa decisione dell’Assemblea su richiesta dal Consiglio di Amministrazione.

Per le figure di cui sopra, indipendentemente dallo svolgimento anche di un ruolo commerciale o meno, sono attivati tutti i controlli volti ad evitare conflitti di interesse e ad orientare l’attività di gestione all’esclusivo interesse dei clienti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere all’ Assemblea degli Azionisti di deliberare in merito all’innalzamento del limite tra componente variabile e componente fissa ai soggetti gestori che svolgono, per conto della società, attività di gestore di portafogli di investimento della clientela, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà nella maggior misura di 2:1 per quella componente della remunerazione variabile riconducibile a retrocessione di eventuali commissioni di performance incassate dalla Banca per l’attività di gestione.

L’erogazione di tale componente presuppone la valutazione dell’operato dei Gestori in termini di corretto svolgimento della propria attività nel rispetto delle disposizioni interne e di quelle previste dalla normativa di riferimento.

In particolare, l’operato dei Gestori dovrà essere valutato in termini di rispetto dei limiti di gestione previsti contrattualmente (per la clientela di gestione), regolamentati dalle specifiche normative (per i comparti di OICR) o stabiliti da Consiglio di Amministrazione e comunque nel rispetto dei limiti posti dalle normative interne (per il portafoglio di proprietà).

Per i Gestori di Banca IFIGEST l’intera remunerazione variabile, sia nella sua componente up-front, sia in quella differita, è inoltre soggetta a clausole di claw back che prevedono la restituzione del bonus in caso di:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di amministrazione pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali,

- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB)
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca.

Sulla remunerazione lorda da corrispondere ai Gestori incideranno, inoltre, quale ulteriore meccanismo di allineamento al rischio “ex post”, elementi correttivi che tengono conto di potenziali rischi legali e reputazionali insiti nei rapporti con la clientela.

In particolare, è previsto quale elemento correttivo l’eticità connessa al comportamento tenuto nei confronti della clientela e dell’azienda che deve essere ispirato a principi di correttezza, trasparenza, onestà e riservatezza.

Nel caso in cui tra i Gestori di Banca IFIGEST, sulla base dell’applicazione dei criteri EBA, vi fossero soggetti riconducibili al personale più rilevante (MRT) agli stessi si applicheranno le disposizioni descritte nel paragrafo relativo.

Per il personale non riconducibile al “personale più rilevante”, le clausole di claw back trovano applicazione per un periodo di tre anni che ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Remunerazione del Personale Commerciale

La forza vendita di Banca Ifigest si compone principalmente da Private Bankers il cui rapporto di collaborazione con la banca si distingue in base al ruolo, all’anzianità e al rapporto professionale maturato.

Personale commerciale con rapporto professionale NON rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (tipicamente dipendenti e collaboratori)

Per i Private che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro subordinato è prevista la corresponsione di un compenso fisso, oltre un compenso variabile, se pattuito, rappresentato, di norma, da una percentuale dei flussi commissionali e/o eventuali altre componenti reddituali generati dalla Clientela agli stessi riferibile.

L’attivazione del sistema incentivante è subordinata al conseguimento di volumi commissionali e/o reddituali per la Banca che ne permettano la sostenibilità economico finanziaria.

In particolare, non si provvederà all’erogazione di alcuna remunerazione variabile fino a che la percentuale di retrocessione stabilita non raggiungerà un ammontare tale da coprire il costo aziendale della remunerazione fissa; in tal caso la remunerazione variabile spettante, calcolata applicando la percentuale di retrocessione pattuita, sarà la parte eccedente tale valore.

Il rapporto tra componente variabile componente fissa della remunerazione non potrà superare, di norma, il 100% (rapporto 1:1).

Il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere all’Assemblea degli azionisti l’innalzamento del limite nella misura massima del 2:1 per la parte della retribuzione variabile riconducibile a retrocessioni di eventuali commissioni di performance incassate dalla Banca.

L'erogazione di tale componente presuppone la valutazione dell'operato di ciascun soggetto Private in termini di correttezza nella relazione con la clientela, presenza di reclami ricevuti dalla clientela e fidelizzazione della stessa, di rispetto delle disposizioni di auto-disciplina (in particolare quelle concernenti la policy interna sulle operazioni personali), nonché di rispetto della disciplina antiriciclaggio.

Per il personale commerciale di Banca IFIGEST l'intera remunerazione variabile, sia nella sua eventuale componente up-front che in quella differita, è inoltre soggetta a clausole di claw back che prevedono la restituzione del bonus in caso di:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di amministrazione pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali,
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB),
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca

Sulla remunerazione lorda da corrispondere al Personale Commerciale incideranno inoltre, quale ulteriore meccanismo di allineamento al rischio "ex post", elementi correttivi che tengano conto di potenziali rischi legali e reputazionali insiti nei rapporti con la clientela.

In particolare, è previsto quale elemento correttivo l'eticità connessa al comportamento tenuto nei confronti della clientela e dell'azienda che deve essere ispirato a principi di correttezza, trasparenza, onestà e riservatezza.

Nel caso in cui tra il Personale Commerciale di Banca IFIGEST, sulla base dell'applicazione dei criteri EBA, vi fossero soggetti riconducibili al personale più rilevante (MRT) agli stessi si applicheranno le disposizioni descritte nel paragrafo relativo

Per il personale non riconducibile al "personale più rilevante", le clausole di claw back trovano applicazione per un periodo di 3 (tre) anni che ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Personale commerciale con rapporto professionale rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (tipicamente consulenti finanziari mandatari agenti)

Per i private che intrattengono con la Banca un rapporto di agenzia, è prevista la corresponsione di una remunerazione basata su una provvigione calcolata applicando una percentuale dei flussi commissionali e/o eventuali altre componenti reddituali generati dalla Clientela agli stessi riferibile. Tali provvigioni non sono collegate a specifici obiettivi di performance (volumi, prodotti, ecc.) e non assumono alcuna valenza incentivante (componente ricorrente della remunerazione).

Non esistono ad oggi forme di remunerazione incentivante (legate, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) destinate ai consulenti finanziari agenti.

Per i Consulenti Finanziari mandatari agenti di Banca IFIGEST, è soggetta a clausole di Claw Back una quota non superiore al 50% della componente ricorrente della remunerazione relativa all'anno in cui viene rilevato il comportamento e/o la violazione di seguito indicati:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di amministrazione pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali,
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB),
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca

In presenza di una componente non ricorrente della remunerazione, le clausole di Claw Back sopra indicate si applicheranno all'intero importo della stessa, sia nella sua componente up-front, sia in quella differita, sempre con riferimento all'anno in cui viene rilevato il comportamento e/o la violazione sopra indicati.

Sulla remunerazione lorda da corrispondere al Personale Commerciale incideranno inoltre, quale ulteriore meccanismo di allineamento al rischio "ex post", elementi correttivi che tengano conto di potenziali rischi legali e reputazionali insiti nei rapporti con la clientela.

In particolare, è previsto quale elemento correttivo l'eticità connessa al comportamento tenuto nei confronti della clientela e dell'azienda che deve essere ispirato a principi di correttezza, trasparenza, onestà e riservatezza. Sarà inoltre valutato l'operato di ciascun commerciale in termini di fidelizzazione della clientela, di rispetto delle disposizioni di auto-disciplina (in particolare quelle concernenti la policy interna sulle operazioni personali), nonché di rispetto della disciplina antiriciclaggio.

Nel caso in cui tra il Personale Commerciale di Banca IFIGEST, sulla base dell'applicazione dei criteri EBA, vi fossero soggetti riconducibili al personale più rilevante (MRT) agli stessi si applicheranno le disposizioni descritte nel paragrafo relativo

Remunerazione dell'Altro Personale di Banca Ifigest

Indistintamente dal ruolo ricoperto e in qualità di personale dipendente della Banca, il diritto alla componente variabile per l'Altro personale potrà essere subordinato al conseguimento di condizioni di attivazione (cd. entry gates) a livello di Gruppo, se definite dal Consiglio di Amministrazione.

Il restante personale della banca è destinatario dei sistemi di remunerazione variabile previsti dagli accordi integrativi aziendali (c.d. VAP) secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente e descritte nel paragrafo relativo

Analogamente a quanto previsto per i gestori, in considerazione del raggiungimento di particolari risultati e dell'impegno profuso nel corso dell'anno, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'erogazione di un bonus "una tantum" nella misura del 30% massimo dei compensi fissi.

b 3) se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;

L'Organo di amministrazione rivede ogni anno le proprie Politiche e prassi di remunerazione, pertanto, anche nel corso dell'ultimo anno le politiche e prassi di remunerazione sono state riviste alla luce degli aggiornamenti normativi dell'anno. In particolare, con il 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 della Circolare n. 285/2013 sono state introdotte alcune novità normative riguardano l'introduzione dei principi di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, la revisione dei criteri di classificazione degli istituti bancari e dei criteri di identificazione del personale rilevante e l'obbligo di definire sistemi retributivi in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, inclusi, tra l'altro, gli obiettivi di finanza sostenibile ovvero dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) e della gestione dei NPL (non performing loans). In particolare, nell'aggiornamento della Politica di Remunerazione è stato ulteriormente dettagliato il principio della parità di genere.

Il principio della parità di genere discende dall'art. 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea che prevede, tra l'altro, che gli Stati Componenti assicurino "l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore".

La presente Politica di remunerazione persegue pertanto la neutralità delle remunerazioni rispetto al genere del personale e contribuisce a perseguire la completa parità tra il personale. A parità di attività svolta e di responsabilità, il personale – indipendentemente dal genere di appartenenza – ha diritto ad un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento ed erogazione, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/13- paragrafi 23-27).

La Banca provvede a individuare e documentare il valore delle posizioni lavorative prendendo a riferimento almeno la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e gli altri benefici finanziari e non finanziari eventualmente riconosciuti. L'unità di misura utilizzata è quella della remunerazione annua lorda prevista per la specifica categoria di personale.

Il Consiglio di Amministrazione procede, nell'ambito del riesame annuale delle politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Tale analisi è svolta con il supporto del Comitato Amministratori Indipendenti sulla base delle elaborazioni dati fornite dall'ufficio amministrazione e dall'ufficio personale. Qualora siano individuate delle differenze rilevanti, la Banca deve provvedere ad indicare i motivi del divario retributivo di genere e a adottare le opportune azioni correttive.

Al fine di monitorare l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere è effettuata una mappatura del personale per mansioni svolte e responsabilità connesse, definendo categorie salariali omogenee per i membri del personale o per le categorie di personale considerate di pari valore.

Ai fini della valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, verranno presi in considerazione i criteri contenuti all'interno degli Orientamenti EBA, ovvero:

- A) requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte;
- B) la sede di servizio e il relativo costo della vita;
- C) il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;
- D) il livello di istruzione formale del personale;
- E) la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;
- F) la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato, o se si tratta di un contratto a tempo indeterminato;
- G) la durata dell'esperienza professionale del personale;
- H) certificazioni professionali del personale;
- I) indennità adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e a favore di figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

Le Politiche di remunerazione riflettono i principi di neutralità per assicurare, anche al personale delle società del Gruppo, la parità di trattamento a prescindere dal genere, così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

All'Assemblea è data un'informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere.

Per quanto attiene ai fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) la Banca sta svolgendo un processo di adeguamento normativo e, con il supporto di una società specializzata esterna, sta valutando i necessari interventi procedurali e organizzativi anche per la valutazione del rischio di sostenibilità delle proprie gestioni patrimoniali. Con la predisposizione di adeguate procedure e policy in materia ESG, saranno conseguentemente adottate misure in materia di remunerazione che instaurino una correlazione tra il conseguimento di obiettivi di sostenibilità e la remunerazione variabile dei soggetti coinvolti nei processi decisionali.

b 4) informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;

Le funzioni di controllo interno della Banca collaborano, secondo le rispettive competenze e in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche alla normativa e per il loro corretto funzionamento. Più in particolare:

- la funzione di Compliance verifica che il sistema premiante sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, di eventuali codici etici o standard di condotta applicabili alla Banca.
- la funzione di Revisione interna verifica con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate.
- la funzione di risk management contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento per la propensione al rischio del gruppo (RAF), anche

attraverso la definizione di indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) e si esprime sulla valutazione di questi ultimi.

All'interno di tale categoria rientrano i responsabili delle seguenti Funzioni aziendali:

- Compliance
- Internal Audit
- Risk Management

Le Politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Banca assicurano che ai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno venga attribuito un compenso in misura fissa. Tali figure partecipano ai sistemi di incentivazione previsti dagli accordi integrativi aziendali secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente.

In linea di principio, al fine di garantire i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza non sono previste forme di remunerazione variabile; con le limitazioni previste dalla normativa, i responsabili delle funzioni sopra indicate potranno ricevere bonus "una tantum" deliberati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a particolari meriti, comunque, non riconducibili a risultati economici.

b 5) politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.

Viene considerata 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 componenti del gruppo bancario". Per remunerazione variabile si intende:

- i) ogni tipologia di pagamento la cui erogazione dipende dalla performance comunque misurata o da altri parametri (es. permanenza in azienda) esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e le indennità di mancato preavviso se il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.
- ii) i benefici pensionistici discrezionali e i patti di cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Golden Parachutes). Non rientra in tali categorie il TFR o qualsiasi altro trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale.
- iii) I *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito
- iv) Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

In conformità ai requisiti normativi è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale, di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possano inficiare o alterare l'allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi. Per il dettaglio della componente variabile si vedano i paragrafi precedenti.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.

I sistemi retributivi adottati costituiscono lo specchio di una cultura aziendale che si basa sull'etica della responsabilità, su un forte spirito di appartenenza e su una costante attenzione alla crescita del capitale umano, con particolare attenzione al rispetto della neutralità di genere e al perseguimento di una completa parità tra il personale.

Tali sistemi riflettono quindi gli indirizzi di valorizzazione delle professionalità, di sana e prudente gestione del rischio e di equilibrio della struttura di costo.

Coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale, essi non risultano in contrasto con gli obiettivi ed i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio; le forme di retribuzione incentivante collegate alla performance aziendale tengono infatti conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo.

I sistemi di remunerazione e incentivazione sono inoltre disegnati in modo da favorire il rispetto del complesso di disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla Banca tra cui, in particolare, le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela e la normativa in materia di servizi di investimento.

Conformemente alla propria policy interna sui conflitti di interesse, la Banca adotta misure atte a garantire l'indipendenza del sistema retributivo del personale preposto ai rapporti con la clientela e del personale preposto allo svolgimento dei servizi di investimento, ovvero di tutti quei soggetti che esercitano attività in potenziale conflitto di interesse; gli eventuali piani di incentivazione non individuano infatti obiettivi riferiti ai singoli strumenti finanziari per non privilegiare la prestazione dei servizi di investimento su specifici strumenti finanziari e, dunque, per preservare l'obbligo del private banker o del consulente finanziario, o più in generale degli addetti alla prestazione di servizi di investimento, di agire nel miglior interesse del cliente.

Anche la politica pensionistica e di fine rapporto è strutturata in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca.

Il Gruppo si colloca nella categoria delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa"; pertanto, al medesimo si rende applicabile il capitolo della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", con esclusione delle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 3 e par. 2.1.1.

Per quanto riguarda le prescrizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1., punto 4, le stesse non sono direttamente applicabili per il Gruppo Bancario Ifigest, il quale è comunque tenuto a rispettarne i principi.

Banca Ifigest, in qualità di capogruppo, in relazione alle peculiarità operative della Soprarno SGR S.p.A., opta per l'applicazione della deroga di cui al par. 8.1, sez. 1 Cap. 2 Titoli IV delle Disposizioni di Vigilanza ("Personale operante nelle imprese di investimento e nelle società di gestione di risparmio di gruppo bancario") che stabilisce che la società capogruppo può non applicare le Disposizioni al personale di una società di gestione del risparmio appartenente al gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per la società di gestione del risparmio. La Banca assicura in ogni caso che le politiche di remunerazione predisposte dalla SGR siano coerenti con la politica di remunerazione redatta dalla capogruppo e gli indirizzi da questa forniti 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 liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del gruppo.

Come previsto dalla normativa, la Banca e le società del Gruppo assicurano che il proprio personale non sia remunerato e non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni normative. In particolare, è richiesto al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

La Banca inoltre individua le tipologie di operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sulle finalità della presente politica.

A tal fine le funzioni aziendali di controllo o la funzione risorse umane conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

Il personale più rilevante deve comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

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

Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione individuale, nelle diverse forme, non dovrà superare, di norma, il 100% (rapporto 1:1).

Con le modalità e con i quorum previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto Sociale, l'Assemblea può stabilire un rapporto più elevato ma comunque non superiore al 200% (rapporto 2:1)⁵.

È possibile individuare rapporti differenti (entro il limite del 200%) per singoli individui o categorie di personale; in ogni caso, l'individuazione di limite differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale ed è adeguatamente motivata.

L'assemblea può deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1; entro cinque giorni dalla decisione assembleare deve essere informata la Banca d'Italia della deliberazione assunta.

⁵ Se l'assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui si riferisce e la misura stessa del limite. In ogni caso, nella politica di remunerazione è data adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.

La delibera assembleare sull'incremento del livello del rapporto non superiore al 200% (rapporto 2:1) è stata adottata con riferimento ai seguenti soggetti:

- per l'Amministratore Delegato, i Consiglieri incaricati alla gestione della forza commerciale e della struttura operativa, il Consiglio di Amministrazione potrà richiedere all'Assemblea degli azionisti l'innalzamento del limite nella misura massima del 2:1.
- Per i soggetti gestori che svolgono, per conto della società, attività di gestore di portafogli di investimento della clientela, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà, il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere all'Assemblea degli azionisti l'innalzamento del limite nella misura massima del 2:1 per quella componente della remunerazione variabile riconducibile a retrocessione di eventuali commissioni di performance incassate dalla Banca per l'attività di gestione.
- Per il personale commerciale non rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di vigilanza per le banche il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere all'Assemblea degli azionisti l'innalzamento del limite nella misura massima del 2:1 per la parte della retribuzione variabile riconducibile a retrocessioni di eventuali commissioni di performance incassate dalla Banca sulla Clientela agli stessi riferibile.

Le disposizioni normative prevedono che in caso di gruppi bancari, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della componente del gruppo in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce.

La società capogruppo può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'assemblea di una società del gruppo soltanto se la politica di remunerazione del gruppo consente alle componenti del gruppo di elevare detto limite o se l'assemblea della capogruppo si è comunque espressa favorevolmente in tal senso.

La società capogruppo può non applicare la regola sul limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione al personale di una SGR appartenente al gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per il gestore stesso. Tale scelta deve essere opportunamente illustrata e motivata nella politica di remunerazione e sottoposta ad approvazione dell'assemblea della capogruppo.

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

La lettera sovraindicata dell'art. 450 CRR non trovano applicazione nel caso della banca.

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

La lettera sovraindicata dell'art. 450 CRR non trovano applicazione nel caso della banca.

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.

La lettera sovraindicata dell'art. 450 CRR non trovano applicazione nel caso della banca.

h) la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. — Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Le lettere h), i) e j) dell'art. 450 CRR si rinvia alle tabelle riportate in calce.

Tabella 1 – Modello EU REMI: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2022

			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
(dati in euro)						
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	21		6	8
2		Remunerazione fissa complessiva	1.948.704	-	1.177.644	569.326
3		Di cui in contanti	1.948.704		1.177.644	569.326
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		Di cui altre forme				
8		(Non applicabile nell'UE)				
9		Numero dei membri del personale più rilevante	5		4	4
10		Remunerazione variabile complessiva	126.878	-	28.385	256.821
11		Di cui in contanti	126.878		28.385	256.821
12		Di cui differita				
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
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					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2+10)	2.075.582	-	1.206.029	826.147	

Tabella 2 - Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

(dati in euro)		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				
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				
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				
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				

Tabella 3 - Modello EU REM3: remunerazione differita

(dati in euro)		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h	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 a 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 periodo di mantenimento	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 a 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 periodo di mantenimento
1	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	1.872.975	1.428.141	444.834				1.428.141				1.428.141	
2	In contanti	1.780.928	1.336.094	444.834				1.336.94				1.336.94	
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti												
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti												
5	Altri strumenti	92.047	92.047					92.047				92.047	
6	Altre forme												
7	Organo di amministrazione – funzione di gestione												
8	In contanti												
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti												
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti												
11	Altri strumenti												
12	Altre forme												
13	Altri membri dell'alta dirigenza	116.245	87.546	28.699				87.546				87.546	
14	In contanti	116.245	87.546	28.699				87.546				87.546	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti												
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												
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti												
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti												
23	Altri strumenti												
24	Altre forme												
25	Importo totale	1.989.220	1.515.687	473.533	-	-	-	1.515.687	-	-	-	1.515.687	-

Tabella 4 - Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

	EUR	a
		Membrî del personale pi rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera l), 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	-
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	-

Tabella 5 - 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						
(dati in euro)	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 Independenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									40
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	21	21							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					3	3	-	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante						4	4	9	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	2.075.582	2.075.582	-	-	504.621	1.329.989	258.509	172.000	
6	Di cui remunerazione variabile	126.878	126.878			5.735	272.471	7.000	-	
7	Di cui remunerazione fissa	1.948.704	1.948.704			498.887	1.057.509	251.509	172.000	

Informativa sulle moratorie concesse e nuove erogazioni soggetti a schemi di garanzia pubblica nel contesto Covid-19 (EBA/GL/2020/07)

Con comunicazione del 30 giugno 2020, la Banca d'Italia ha dato attuazione agli Orientamenti EBA relativi agli obblighi di segnalazione e di informativa al pubblico sulle esposizioni oggetto di misure applicate alla luce della crisi Covid-19 (EBA/ GL/2020/07). L'obiettivo delle linee guida è monitorare, a livello europeo ed in misura armonizzata, le moratorie concesse a sostegno della clientela in risposta alla crisi scaturita da Covid-19 nonché fornire un'adeguata e idonea comprensione del profilo di rischio degli enti vigilati, in coerenza con le informazioni relative alla segnalazione consolidata Finrep. A tal fine, gli enti sono tenuti a pubblicare informativa in merito a:

- ▪ esposizioni oggetto di moratorie legislative e non legislative applicate alla luce della crisi Covid19 (EBA/GL/2020/02);
- ▪ esposizioni oggetto di misure di forbearance applicate a seguito della crisi Covid-19;
- ▪ nuove esposizioni soggette agli schemi di garanzia pubblica introdotti negli Stati membri.

Modello 1. Informazioni su prestiti e anticipazioni soggetti a moratorie legislative e non legislative

Valore Contabile Lordo							
Tavola: 30-01 Modello 1. Informazioni su prestiti e anticipazioni soggetti a moratorie legislative e non legislative	Valore Contabile Lordo	In Bonis	di cui: esposizioni oggetto di misure di "forbearance"	di cui: strumenti con aumento significativo del rischio di credito dopo la rilevazione iniziale ma che non sono deteriorati (Fase 2)	Deteriorate	di cui: esposizioni oggetto di misure di "forbearance"	di cui: inadempienze probabili che non sono scadute o che sono scadute da non più di 90 giorni
Prestiti e anticipazioni soggetti a moratoria di cui: a famiglie di cui: garantiti da beni immobili residenziali a titolo di garanzia reale di cui: a società non finanziarie di cui: a piccole e medie imprese							

Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito							
Tavola: 30-01 Modello 1. Informazioni su prestiti e anticipazioni soggetti a moratorie legislative e non legislative	Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del fair value (valore equo) dovute al rischio di credito	In Bonis	di cui: esposizioni oggetto di misure di "forbearance"	di cui: strumenti con aumento significativo del rischio di credito dopo la rilevazione iniziale ma che non sono deteriorati (Fase 2)	Deteriorate	di cui: esposizioni oggetto di misure di "forbearance"	di cui: inadempienze probabili che non sono scadute da non più di 90 giorni
Prestiti e anticipazioni soggetti a moratoria di cui: a famiglie di cui: garantiti da beni immobili residenziali a titolo di garanzia reale di cui: a società non finanziarie di cui: a piccole e medie imprese di cui: garantiti da beni immobili non residenziali a titolo di garanzia reale							

Modello 2. Disaggregazione dei prestiti delle anticipazioni soggetti a moratorie legislative e non legislative per durata residua delle moratorie

Tavola: 30-02 Modello 2. Disaggregazione dei prestiti delle anticipazioni soggetti a moratorie legislative e non legislative per durata residua delle moratorie	Numero Debitori	Valore Contabile Lordo	di cui: moratorie legislative	di cui: scadute	<= 3 mesi	> 3 mesi <= 6 mesi	> 6 mesi <= 9 mesi	> 9 mesi <= 12 mesi	> 1 anno
Prestiti e anticipazioni per i quali è stata offerta una moratoria	10	973.147							
Prestiti e anticipazioni soggetti a moratoria (concessa)	10	973.147	804.968	973.147					
di cui: a famiglie		315.273	147.093	315.273					
di cui: garantiti da beni immobili residenziali a titolo di garanzia reale		168.180		168.180					
di cui: a società non finanziarie		657.875	657.875	657.875					
di cui: a piccole e medie imprese		657.875	657.875	657.875					
di cui: garantiti da beni immobili non residenziali a titolo di garanzia reale									

Modello 3. Informazioni su nuovi prestiti e anticipazioni soggetti a schemi di garanzia pubblica di nuova applicazione introdotti in risposta alla crisi Covid-19

	Valore Contabile Lordo	di cui: oggetto di misure di "forbearance"	Importo Massimo della garanzia che può essere considerato	Valore Contabile Lordo	Afflussi nelle esposizioni deteriorate
Tavola: 30-03 Modello 3. Informazioni su nuovi prestiti e anticipazioni soggetti a schemi di garanzia pubblica di nuova applicazione introdotti in risposta alla crisi Covid-19					
Nuovi prestiti e anticipazioni soggetti a schemi di garanzia pubblica	8.111.139			7.270.100	
di cui: a famiglie	339.865				
di cui: garantiti da beni immobili residenziali a titolo di garanzia reale					
di cui: a società non finanziarie	7.771.274			6.959.147	
di cui: a piccole e medie imprese	7.771.274				
di cui: garantiti da beni immobili non residenziali a titolo di garanzia reale					