



BANCA FINNAT

#### **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Ai sensi dell'art. 123 *ter* del T.U.F (redatta secondo lo schema 7 bis dell'allegato 3A al Regolamento Emittenti e la tavola n.15 "Sistemi e Prassi di Remunerazione e Incentivazione" del Titolo IV delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale della Banca d'Italia).

## Sommario

DEFINIZIONI .....	4
SEZIONE I .....	6
1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ ...	6
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI .....	6
2.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE .....	10
2.2 ESPERTI INDEPENDENTI.....	11
3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI .....	11
3.1 GLI OBIETTIVI .....	13
4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	14
4.1 SISTEMA INCENTIVANTE.....	14
4.2 PIANO DI BONUS .....	15
4.3 AMMONTARE MASSIMO DEI PREMI E DEI BONUS .....	16
4.4 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI.....	17
4.5 IL DIFFERIMENTO .....	19
4.6 CLAUSOLA DI CLAW BACK .....	20
4.7 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT .....	20
4.8 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION .....	21
4.9. CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ...	21
4.10 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI .....	21
5. INDICATORI DI PERFORMANCE .....	21
5.2 INDICATORI DI PERFORMANCE RELATIVI AL PIANO DI STOCK OPTION .....	24
6. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE.....	25

6.1 PIANO DI STOCK OPTION.....	26
<i>7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....</i>	27
8. ULTERIORI INFORMAZIONI.....	27
9. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA .....	28
SEZIONE II.....	30
1. PRIMA PARTE .....	30
COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE .....	30
PIANI DI STOCK OPTION .....	31
ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO DEL RAPPORTO .....	31
2. SECONDA PARTE .....	33
<i>TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE...34</i>	34
Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali .....	43
Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica .....	44

## INTRODUZIONE

Il presente documento (di seguito, la “**Relazione**”) è stato predisposto ai sensi dell’art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 (“**RE**”), introdotto con delibera n. 18049 del 23/12/2011 e risulta coerente con le disposizioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. (già art. 7), così come modificato ed integrato nel dicembre 2011, nonché con le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari adottate da Banca d’Italia in data 30/03/2011e la tavola n.15 “Sistemi e Prassi di Remunerazione e Incentivazione” del Titolo IV delle Nuove Disposizioni di Vigilanza Prudenziale della Banca d’Italia (“**Disposizioni Banca d’Italia**”).

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013.

## DEFINIZIONI

Nel contesto della presente Relazione, i termini indicati in grassetto dovranno essere intesi nel significato di seguito specificato con riferimento a ciascuno di essi:

**Banca:** Banca Finnat Euramerica S.p.A.

**Amministratori Esecutivi:** (i) l’amministratore delegato della Banca; (ii) gli amministratori che ricoprono incarichi direttivi nella Banca. L’attribuzione di poteri vicari o per i soli casi di urgenza ad amministratori generalmente non muniti di deleghe gestionali non vale, di per sé, a configurarli come amministratori esecutivi, salvo che tali poteri siano, di fatto, utilizzati con notevole frequenza.

**Amministratori non Esecutivi:** gli amministratori della Banca ai quali non siano stati attribuiti specifici ruoli nell’elaborazione delle strategie aziendali e/o deleghe individuali (operative e/o gestionali).

**Dirigenti con responsabilità strategica:** dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Banca, che detengono il potere e la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Banca o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull’evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

**Personale più rilevante:** soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

Rientrano nella categoria del “personale più rilevante” i seguenti soggetti come individuati nel documento “Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo 2013” approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013:

- a) Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali
- b) Responsabili di Direzione;
- c) Responsabili delle funzioni di controllo interno;
- d) Individuati Responsabili Commerciali.

Non sono stati individuati altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo (c.d altri *risk takers*).

**Gruppo:** indica l’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Banca Finnat Euramerica S.p.A.;

**Piano di incentivazione aziendale:** il Piano di incentivazione aziendale è l’insieme dei sistemi di remunerazione variabile predisposto annualmente da Banca Finnat. Il piano di incentivazione aziendale comprende il (i) Sistema incentivante, (ii) Piano di Bonus individuale, (iii) stock option.

**RAL:** indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con Banca.

## SEZIONE I

### **1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ**

La Banca definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre e conservare, in particolare per le posizioni e i ruoli chiave, risorse in possesso di professionalità adeguate alla complessità e specializzazione del *business*, in una logica di sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo. La politica in parola è definita in maniera tale da allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso l'implementazione di un forte legame tra retribuzione, da un lato, performance dall'altro.

La politica delle remunerazioni adottata per l'esercizio 2011 si pone in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio finanziario precedente, non rilevandosi apprezzabili elementi di differenziazione.

### **2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI**

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni sono:

- a) *L'Assemblea dei soci*
- b) *Il Consiglio di Amministrazione*
- c) *Gli Amministratori Esecutivi*
- d) *Il Collegio sindacale*
- e) *Il Comitato per la Remunerazione*

- a) *L'Assemblea dei soci:*

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato, nonché dei sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3, cod. civ.;

- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF.

b) *Il Consiglio di Amministrazione:*

- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis, TUF;
- attua i piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari.

c) *Organì di controllo:*

Secondo la normativa vigente le funzioni di controllo interno collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob del 8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento.

La funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Per lo svolgimento di tale verifica l'intermediario può avvalersi anche di soggetti esterni, purché ne sia assicurata l'indipendenza rispetto alla funzione di gestione.

La funzione di Controllo Rischi partecipa alla definizione dei Sistemi di remunerazione ed Incentivazione al fine di assicurare che siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi a fini regolamentari e interni.

Il Collegio sindacale svolge un ruolo consultivo, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente.

d) *Il Comitato per la remunerazione:*

.La Banca ha adottato il Codice di Autodisciplina delle società quotate e, in conformità a quanto prescritto nello stesso e dalle Disposizioni Banca d'Italia, ha istituito un Comitato per le Remunerazioni.

Il Comitato per le Remunerazioni è composto da n. 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, nominati dal Consiglio di Amministrazione che sceglie tra i membri del comitato un Presidente.

Tale Comitato, ispirandosi ai Principi posti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e fermo quanto previsto dai relativi Criteri applicativi:

- esprime parere in merito alla remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori investiti di particolari cariche;
- svolge compiti consultivi per la determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- svolge compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno
- esprime parere in merito a piani di incentivazione a medio/lungo termine per il management e piani basati su strumenti finanziari;

- esprime parere in merito alla informativa sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo da sottoporre annualmente all'Assemblea dei Soci.

Il Comitato inoltre:

- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre all'organo con funzione di supervisione strategica per le relative decisioni;
- collabora con gli altri comitati interni all'organo con funzione di supervisione, in particolare con il Comitato rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti, coinvolgendo, per gli aspetti di competenza, tutte le funzioni aziendali occorrenti.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Il Comitato è convocato presso la sede sociale dal Presidente. Il Comitato, comunque, può validamente deliberare, anche in mancanza di formale convocazione, ove siano presenti tutti i suoi membri.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal Presidente o, in sua assenza o impedimento, dal membro più anziano. Il Presidente invita a partecipare alle riunioni i Responsabili di specifiche funzioni aziendali se ritenuto opportuno.

Le deliberazioni del Comitato sono validamente assunte con voto favorevole della maggioranza dei suoi membri. In caso di parità, prevale il voto di chi presiede. Le deliberazioni del Comitato sono trascritte in specifici verbali, conservati presso la segreteria del Consiglio.

Il Comitato riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione su tutta l'attività da esso svolta.

## **2.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE**

In conformità ai principi generali in tema di piani di incentivazione aziendale approvati dalla capogruppo Banca Finnat, la Banca annualmente predisponde un Piano di incentivazione aziendale rivolto a tutti i dipendenti, ai componenti degli organi di amministrazione investiti di particolari cariche, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche e al Personale più rilevante non rientrante fra le categorie sopra citate.

Il Piano di incentivazione aziendale è così composto:

- a) Sistema Incentivante;
- b) Piano di Bonus Individuale;
- c) Stock Option.

**a) il Sistema Incentivante e il Piano di Bonus Individuale seguono l'iter decisionale qui di seguito riportato:**

- L'Amministratore delegato presenta il Sistema Incentivante al Comitato per le Remunerazioni;
- Il Comitato per le Remunerazioni valuta il Sistema Incentivante presentato e lo sottopone per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.
- Il Consiglio di Amministrazione delibera in via definitiva sull'adozione del Sistema Incentivante.
- Il Consiglio di Amministrazione alla fine di ogni esercizio valuta l'effettiva attivazione del Sistema Incentivante e/o del Piano di Bonus.

Il processo decisionale relativo all'assegnazione di un Bonus Individuale ai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategica è attribuito all'Amministratore delegato sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche il processo decisionale segue il seguente iter:

- L'Amministratore delegato presenta una proposta al Comitato per le Remunerazioni;
- Il Comitato per le Remunerazioni valuta la proposta dell'amministratore delegato e la presenta al Consiglio di Amministrazione;

- Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'assegnazione del compenso con il parere del Collegio Sindacale e sulla base dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno dei destinatari.

### c) Piano di Stock Option

Il processo decisionale in tema di piano di Stock Option stabilito dalla Capogruppo per tutte le società del Gruppo segue l'iter qui di seguito riportato:

- L'Amministratore delegato della Capogruppo presenta il Piano di Stock Option al Comitato per le Remunerazioni;
- Il Comitato per le remunerazioni della Capogruppo valuta l'opportunità del Piano di Stock Option presentato e lo propone per l'approvazione finale al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva il Piano di Stock Option;
- L'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo delibera in via definitiva sull'adozione del Piano di Stock Option.

## **2.2 ESPERTI INDEPENDENTI**

Nella predisposizione della Politica delle remunerazioni la Banca non ha ritenuto opportuno avvalersi di esperti indipendenti. Si evidenzia, in generale, che l'analisi del posizionamento, della composizione e, più in generale, della competitività della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del Personale più rilevante è compiuta dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione sulla base di dati di mercato e di studi eseguiti dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

La Banca si è avvalsa della consulenza dello Studio Legale Carbonetti per la definizione del piano di Stock Option.

## **3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI**

La politica delle remunerazioni è stata predisposta nell'ottica di assicurare una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra la parte fissa e quella variabile (Piano di Incentivazione aziendale), evitando disequilibri che possano indurre a

comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

Ciò posto, il Piano di Incentivazione aziendale 2013 è stato predisposto nel rispetto della *mission* e dei valori aziendali, tenuto conto degli obiettivi e delle strategie di Gruppo

In questo senso gli incentivi individuali erogabili – siano essi legati all'attivazione del Sistema Incentivante, ovvero al piano di bonus:

- sono commisurati al raggiungimento dei risultati attesi;
- devono mantenersi comunque entro limiti massimi predefiniti;
- sono differiti (vedi par. 4.2, Sez. I) per una quota non inferiore al 40%, qualora superino l'importo di € 100.000, in modo che la remunerazione tenga conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca.

La misura degli incentivi individuali (compresi quelli rilevanti dal Piano di Bonus Individuale) è correlata alla performance offerta nel corso dell'anno da ciascun collaboratore e ponderata rispetto alle responsabilità assegnate. Il Collegamento tra incentivo e performance è garantito da una verifica di corrispondenza tra i risultati raggiunti e quelli attesi (per effetto degli obiettivi formalmente assegnati), che tiene conto del grado di efficacia della prestazione e del suo livello qualitativo (sotto quest'ultimo aspetto attribuendo particolare rilevanza a indicatori come il presidio del rischio aziendale (anche reputazionale), la correttezza professionale (sia nella relazione con la clientela, sia nello svolgimento delle attività assegnate) e la collaborazione e integrazione aziendale).

In linea con quanto previsto dalle norme in materia, infine nella determinazione dell'ammontare degli incentivi destinati al Personale più rilevante si dovrà tener conto, oltre che del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati: (i) dei risultati aziendali; (ii) della complessità gestionale del ruolo ricoperto; (iii) dell'andamento negli anni della performance.

### **3.1 GLI OBIETTIVI**

Come negli anni passati, la valutazione delle performance si fonda quindi sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli, sia in riferimento all'attività individualmente demandata, sia riguardo alla mission organizzativa della struttura cui appartiene.

L'assegnazione degli obiettivi compete:

- al CDA della Società, per gli amministratori con incarichi esecutivi e per i membri di Direzione Generale (Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali);
- all'Amministratore Delegato, per le altre figure di personale “più rilevante” (compresi i responsabili delle funzioni di controllo interno);
- all'Amministratore Delegato, su proposta del Direttore Generale, per il restante personale.

Coerentemente con l'incarico e le connesse responsabilità assegante a ciascun dipendente, in sede di definizione degli obiettivi individuali si dovrà tener conto:

- di quanto previsto in sede di pianificazione strategica aziendale e di gruppo
- degli obiettivi fissati nel budget d'esercizio della Società
- delle politiche di rischio deliberate dalla Società e dal gruppo.

Ferma la necessità di garantire l'assoluta indipendenza dei risultati delle aree soggette al controllo, ai responsabili delle funzioni di controllo interno non potranno essere asseganti obiettivi legati al raggiungimento di risultati economici, ma esclusivamente obiettivi di natura qualitativa o specifici delle responsabilità di controllo assegnate.

La Funzione Compliance è stata coinvolta nella definizione del Sistema di Incentivazione e remunerazione della Banca.

#### **4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE**

Relativamente all'anno 2013, il Piano di incentivazione di Banca Finnat predisposto nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari è sottoposto all'approvazione della Banca, che ne verifica la conformità ai principi generali espressi nel documento "Gruppo Banca Finnat - Piani di incentivazione aziendali 2013 – Principi generali" redatto sulla base delle Disposizione di Vigilanza Banca d'Italia del 30 marzo 2011

Il Piano di incentivazione aziendale 2013 ricomprende:

- a) il Sistema Incentivante
- b) il Piano di Bonus Individuali

ed è rivolto a tutto il personale dipendente della società (compreso l'Amministratore delegato) il Personale più rilevante e il personale responsabile delle funzioni di controllo interno; in particolare per questi ultimi il peso della componente variabile così come meglio specificato più avanti è in generale più contenuto rispetto a quello degli altri dipendenti.

Per l'anno 2013 la Banca non ha previsto uno specifico Piano di Stock Option, essendo in corso quello 2011-2015.

##### **4.1 SISTEMA INCENTIVANTE**

Il Sistema Incentivante 2013 si attiverà alle seguenti condizioni:

- a) raggiungimento di un risultato di Margine Operativo Lordo aziendale positivo;
- b) (per la sola Banca) mantenimento del Core Tier One Ratio non inferiore al 20%

In caso di superamento delle condizioni di attivazione del Sistema incentivante, il plafond destinabile al bonus pool non potrà superare il 15% del Margine Operativo Lordo aziendale per l'esercizio di riferimento.

Entro tale massimale andrà ricompresa anche la quota per il Personale più rilevante, nonché quella da destinare all'eventuale piano integrativo di Bonus individuali)

In linea con le Disposizioni di Banca d'Italia, nella determinazione dell'ammontare del plafond da destinare al Sistema Incentivante, la Banca dovrà valutare attentamente che esso sia:

- a) sostenibile rispetto alla situazione finanziaria aziendale
- b) in grado di garantire il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione

- c) comunque correlato al livello di risultati raggiunti.

L'ammontare effettivo del plafond da destinare al Sistema Incentivante sarà determinato in sede di approvazione del bilancio 2013 dal Consiglio di Amministrazione della Banca. In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di Gruppo prestabiliti, su indicazione del Consiglio di Amministrazione della Banca, tale plafond potrà essere ridotto.

Qualora, in caso di attivazione del Sistema Incentivante, per effetto del risultato di MOL, il plafond massimo erogabile risultasse non adeguato e comunque di importo inferiore al 5% del monte RAL aziendale (calcolato sulle voci di retribuzione fissa del personale dipendente), il Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato e sentito il Comitato per le Remunerazioni ed esaminate le motivazioni e la "sostenibilità" dell'integrazione, anche in riferimento ai risultati di Gruppo, potrà deliberare l'integrazione del plafond fino a detto limite.

Il nuovo plafond così determinato sarà utilizzato per attivare un piano di bonus individuali, assegnati sia in funzione degli obiettivi singolarmente raggiunti, sia in caso di performance d'eccellenza legate ad esecuzione di progetti o iniziative non ricomprese tra gli obiettivi del Sistema Incentivante.

#### **4.2 PIANO DI BONUS**

Nell'ambito del complessivo piano di incentivazione aziendale, l'eventuale piano di Bonus Individuali può assumere:

- carattere integrativo del Sistema Incentivante per premiare performance d'eccellenza legate ad esecuzione di progetti o iniziative non ricomprese tra gli obiettivi individuali assegnati. In tal caso il plafond ad esso destinato resterà comunque ricompreso nell'ammontare del bonus pool assegnato al Sistema stesso;
- carattere sostitutivo del Sistema Incentivante, nel caso di (a) plafond insufficiente generato dall'attivazione del Sistema Incentivante; (b) non attivazione del Sistema Incentivante, fermo restando, tuttavia, il rispetto di tutte le condizioni di attivazione/ sostenibilità e dei limiti di ammontare in appresso indicati.

In caso di mancata attivazione del Sistema Incentivante, in presenza di performance individuali d'eccellenza e di condizioni di "sostenibilità" aziendale il Consiglio di Amministrazione della Banca su proposta dell'Amministratore Delegato e sentito il Comitato per le Remunerazioni ed esaminate le motivazioni e la "sostenibilità" dell'integrazione, anche in riferimento ai risultati di Gruppo, potrà deliberare l'attivazione di un piano di Bonus individuali.

In linea generale, l'importo massimo destinabile al piano non potrà superare il 3% del monte RAL aziendale (calcolato sulle voci di retribuzione fissa del personale dipendente, alla data del 31 dicembre 2013).

Il piano, qualora approvato, dovrà essere finalizzato principalmente a dare un opportuno segnale di attenzione ai dipendenti che nel corso dell'esercizio avranno abbondantemente conseguito gli obiettivi assegnati o che, in presenza di condizioni operative non favorevoli, avranno comunque fatto registrare performance ben oltre le normali aspettative.

#### **4.3 AMMONTARE MASSIMO DEI PREMI E DEI BONUS**

L'ammontare individuale da corrispondere a titolo di remunerazione variabile non potrà superare i seguenti tetti massimi:

i) Massimale Sistema Incentivante:

- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa del destinatario

ii) Massimale piano di bonus individuali:

- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa del destinatario

iii) Massimale bonus individuali per i Responsabili delle funzioni di controllo interno:

- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa;

iv) Massimale individuale in caso di cumulo di incentivo più bonus:

- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa del destinatario

Eccezionalmente - nei casi sub i) ii) e iv) - il CDA potrà autorizzare incrementi degli importi massimi indicati fino ad un importo equivalente al 100% della RAL, in caso di performance

individuali ben al di sopra degli obiettivi fissati e a condizione, comunque, che l'incremento non determini il superamento del plafond complessivo prestabilito.

#### **4.4 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

I criteri di valutazione dei risultati operanti ai fini dell'assegnazione della retribuzione variabile sono di tipo oggettivo, suddivisi in qualitativo e quantitativi.

Nella valutazione della performance si farà riferimento – tutte le volte possibile – a parametri oggettivi e immediati, anche con l'ausilio delle strutture aziendali allo scopo preposte (es. Controllo di Gestione).

Il SI-2013 di Banca Finnat si attiva al verificarsi della duplice condizione:

- del raggiungimento di un risultato di Margine Operativo Lordo aziendale positivo
- del mantenimento dell'indice di Core Tier One Ratio non inferiore al 20%.

Superate le condizioni di attivazione, l'effettiva **spettanza del premio** è legata alla valutazione della performance individuale, esaminata:

- in riferimento ai risultati della struttura d'appartenenza
- come misura del contributo individuale al raggiungimento degli stessi
- sotto il profilo della rispondenza della performance individuale agli standard qualitativi attesi

La **misura del premio** dovrà tener conto, a sua volta, oltre che della qualità ed efficacia della performance, della complessità del ruolo ricoperto, in ordine alle specifiche responsabilità assegnate

In particolare:

i) con riferimento al Sistema Incentivante il processo di valutazione delle performance individuali - funzionale alla definizione della spettanza e della misura dei premi - si attiverà, nelle forme e con le regole in avanti descritte, su input del Direttore Generale, conseguentemente alla verifica del superamento delle condizioni di attivazione del SI-2013

Il processo di valutazione è centrato sulla verifica:

- dell'efficacia della performance (sia di struttura, che individuale), quale emerge dal raffronto tra gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti, considerati, sia sotto l'aspetto puramente

quantitativo (come in caso di attribuzione di budget), che sotto il profilo della conformità tra attività assegnate (es. progetti) ed il loro effettivo grado di realizzazione

- dell'efficienza operativa, valutata sia in termini di produttività, che di economicità dei risultati ottenuti rispetto alle risorse impiegate

della qualità della prestazione offerta, in relazione a predeterminati fattori considerati idonei a definire lo stile e i valori che la banca esige dai propri collaboratori, senza distinzione di ruolo

L'assegnazione degli obiettivi, presupposto necessario del processo valutativo, compete:

- al CDA della Società, per gli amministratori con incarichi esecutivi e per i membri di Direzione Generale (Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali )
- all'Amministratore Delegato, per le altre figure di personale "più rilevante" (compresi i responsabili delle funzioni di controllo interno, cui non potranno essere assegnati obiettivi legati al raggiungimento di risultati economici, ma solo obiettivi di natura qualitativa o specifici delle responsabilità di controllo assegnate)

all'Amministratore Delegato, su proposta del Direttore Generale, per il restante personale

La valutazione delle performance è attribuita al "Capo diretto" del collaboratore valutato , che la effettua in relazione a predeterminati fattori quali-quantitativi, riportati all'interno di un'apposita scheda di valutazione individuale.

Una volta compilate, le valutazioni sono sottoposte dal valutatore al proprio superiore gerarchico (cd. "supervisore"), che potrà confermarle o esprimere in merito il proprio disaccordo, parziale o totale, opportunamente motivato.

Nei fatti, l'attribuzione della supervisione al superiore gerarchico (rappresentato, in concreto, da un Responsabile di Direzione) consente di contestualizzare le valutazioni su un piano di confronto più esteso – la Direzione, che raggruppa più unità organizzative - garantendo un miglior indice di obiettività e, di conseguenza, un minor rischio di distorsione dei giudizi per eccessiva generosità o severità dei valutatori

Il processo valutativo segue schemi e modalità in parte differenti per i soggetti appartenenti al personale "più rilevante", sia in ordine all'individuazione della figura del valutatore, sia in riferimento alla finalità della valutazione.

Più in particolare, la valutazione è attribuita:

- al CDA della Banca, per l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, il Condirettore Generale e i Vice Direttori Generali
- all'Amministratore Delegato, sentito il parere del Direttore Generale, per i Responsabili di Direzione
- al rispettivo superiore gerarchico, per il restante personale "più rilevante" (Responsabili delle funzioni di controllo interno e delle u.o. Legale e Family Office)
- Relativamente alle figure di Vertice aziendale (Amministratore Delegato, Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali), fortemente legate e responsabilizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali nel loro complesso, non è previsto un formale procedimento di valutazione delle performance individuali, alla stregua di quello previsto per il restante personale.
- Peraltro, il CDA esprimerà comunque la propria valutazione sui singoli componenti del Vertice in occasione della eventuale assegnazione del premio, motivando il provvedimento – oltre che sulla scorta dei complessivi risultati aziendali – sulla qualità ed efficacia della performance individualmente offerta da ciascuno di essi

Ai responsabili delle funzioni di controllo interno, ferma la necessità di garantire l'assoluta indipendenza dai risultati delle aree soggette al loro controllo, non potranno essere assegnati obiettivi legati al raggiungimento di risultati economici, ma esclusivamente obiettivi di natura qualitativa o specifici delle responsabilità di controllo assegnate.

#### **4.5 IL DIFFERIMENTO**

Il meccanismo di differimento si applica a tutti i partecipanti al Piano di incentivazione aziendale (Sistema Incentivante o piano di bonus) ogni qualvolta l'entità del premio assegnato sia superiore ad € 100.000.

Ad esclusione dei casi per motivi di quiescenza, l'interruzione del rapporto di lavoro, avvenuta durante il periodo di differimento del premio, comporterà per l'assegnatario la perdita delle quote non ancora maturate.

In relazione al Piano di incentivazione aziendale 2013, l'arco temporale complessivo di differimento non potrà essere inferiore a 2 anni. L'erogazione delle quote differite (di pari importo) potrà avvenire solo a seguito dell'approvazione dei bilanci aziendali 2014 e 2015.

L'erogazione di ciascuna quota posticipata è legata alla dinamica dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio di differimento e nell'arco temporale dell'ultimo biennio. L'effettiva corresponsione di ciascuna quota è legata alla duplice condizione:

- a) che il MOL della singola Società relativo all'anno di differimento sia positivo e comunque non inferiore del 50% rispetto alla media degli obiettivi di MOL dei due esercizi precedenti
- b) che, per quanto riguarda la sola Banca, l'indicatore di Core Tier One Ratio per l'esercizio di differimento non risulti inferiore al 20%.

In caso di mancato raggiungimento di una o di entrambe le condizioni, la relativa quota di premio differita verrà sospesa e corrisposta nel successivo esercizio, a condizione però del raggiungimento in tale esercizio degli obiettivi sopra indicati; in caso negativo, invece, la quota già sospesa si azzererà definitivamente.

#### **4.6 CLAUSOLA DI CLAW BACK**

L'erogazione dei premi è altresì soggetta a clausola di claw back, sia per la parte già corrisposta, sia per le quote ancora da corrispondere

Tale clausola prevede la restituzione degli importi corrisposti a titolo di incentivo o bonus in tutti i casi in cui si possano ravvisare comportamenti fraudolenti o colpa grave da parte del personale destinatario.

#### **4.7 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT**

La Banca offre, oltre a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi nazionali e aziendali di lavoro, i seguenti benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per le figure manageriali oltre un certo livello.

#### **4.8 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION**

La Banca attua politiche finalizzate alla retention non generalizzate, ma rivolte a profili commerciali particolarmente delicati, in prevalenza attraverso lo strumento dei patti di non concorrenza, idonei a livello individuale a sortire l'effetto prefissato (anche in termini di possibile perdita di clientela), sia pur con incidenza contenuta sotto il profilo dei costi del personale.

Residuale risulta l'utilizzo di patti di stabilità che, comportando maggiori oneri economici, restano soggetti alla preventiva approvazione da parte della Capogruppo e ricompresi comunque nei limiti del plafond massimo anno per anno prefissato dal CDA per i piani di incentivazione aziendali.

#### **4.9. CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Le indennità previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono definite dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

#### **4.10 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI**

I collaboratori non dipendenti sono legati alle Società del Gruppo dal contratto di agenzia (nel caso di n. 3 promotori finanziari), ovvero in forza di contratti di collaborazione.

Detti contratti, soggetti alle specifiche normative, vengono stipulati su base negoziale in funzione di particolari opportunità commerciali o esigenze operative.

### **5. INDICATORI DI PERFORMANCE**

Il Sistema Incentivante aziendale 2012 si attiverà esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) raggiungimento di un risultato di Margine Operativo Lordo aziendale positivo.
- b) per la sola Banca, inoltre, mantenimento del Core Tier One Ratio non inferiore al 20%

#### **5.1 INDICATORI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI**

Il processo di valutazione individuale è assolto mediante un'apposita scheda di valutazione suddivisa in 4 sezioni.

La valutazione avviene esprimendo su ciascun fattore uno tra i seguenti giudizi:

**Eccellente**, contrassegnato dalla lettera A , per:

- Performance, comportamenti o prestazioni superiori allo standard aziendale
- Obiettivi commerciali abbondantemente superati
- Progetti complessi realizzati con successo, nei tempi e modi previsti

**Adeguato**, contrassegnato dalla lettera B , per:

- Performance, comportamenti o prestazioni in linea con le attese o con gli standard aziendali
- Obiettivi commerciali complessivamente raggiunti
- Progetti realizzati in tempi e modi soddisfacenti

**Parzialmente soddisfacente**, contrassegnato dalla lettera C, per:

- Performance, comportamenti o prestazioni non del tutto negative, ma al di sotto delle attese e degli standard aziendali
- Obiettivi commerciali solo parzialmente raggiunti
- Progetti realizzati in tempi molto lunghi e/o in modo non del tutto soddisfacente

**Insoddisfacente**, contrassegnato dalla lettera D, per:

- Performance, comportamenti o prestazioni del tutto inadeguate
- Obiettivi commerciali non raggiunti
- Progetti non realizzati o realizzati in modo del tutto insoddisfacente

La Sezione 1 della scheda di valutazione è centrata sulla verifica:

- dei **risultati della struttura d'appartenenza** (Sez. 1.1)
- del **contributo individuale** al loro raggiungimento (Sez. 1.2)

La valutazione di questi due fattori è finalizzata ad esprimere un giudizio sintetico su:

- l'**efficacia** della performance (sia di struttura, che individuale), quale emerge dal raffronto tra gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti, considerati, sia sotto l'aspetto puramente quantitativo (come in caso di attribuzione di budget), che sotto il profilo della conformità tra attività assegnate (es. progetti) ed il loro effettivo grado di realizzazione (1).

- l'**efficienza** operativa, valutata sia in termini di produttività, che di economicità dei risultati ottenuti rispetto alle risorse impiegate

Per ovvie ragioni di opportunità, la (sola) valutazione sui **risultati della struttura d'appartenenza** (Sez. 1.1) è attribuita, anziché al Responsabile della unità organizzativa o del Team commerciale, al Responsabile di Area/Direzione di pertinenza (supervisore).

La Sezione 2 è centrata sulla valutazione della qualità della prestazione individuale.

I 6 fattori oggetto di verifica sono, tra tutti, quelli che maggiormente definiscono lo stile e i valori che la Banca esige dai propri collaboratori, senza distinzione di ruolo:

1. **Capacità operativa e attenzione ai rischi**, ovvero grado di precisione con il quale il collaboratore esegue le attività di sua competenza e attenzione con la quale presidia i possibili rischi operativi e reputazionali legati alla propria operatività
2. **Organizzazione del lavoro**, ossia capacità di programmare efficacemente le proprie attività, assegnando e rispettando le giuste priorità
3. **Cura delle relazioni**, intesa come costante disponibilità nei confronti dei clienti (esterni e interni), attenzione alle loro esigenze, riservatezza, garbo e cortesia nei rapporti, tempestività ed esaustività nelle risposte, nell'intento di mantenere sempre alto il loro grado di soddisfazione
4. **Collaborazione e integrazione**, ovverosia attitudine a favorire relazioni positive con tutti i colleghi, attraverso un comportamento che, nel rispetto dei ruoli aziendali, sia costantemente rivolto a mettere a disposizione degli altri le proprie conoscenze e competenze professionali
5. **Iniziativa**, ovvero capacità di proporre nuove soluzioni operative (o nuove idee commerciali) per migliorare qualitativamente e/o quantitativamente la produttività, propria e della propria squadra
6. **Cura dell'ambiente di lavoro**, ossia livello di attenzione prestato all'ordine, al corretto utilizzo e alla custodia degli strumenti aziendali messi a disposizione dalla Banca

La Sezione 3 della scheda è destinata, come detto, a raccogliere la valutazione del supervisore rispetto al giudizio espresso dal valutatore.

La valutazione in discorso potrà limitarsi alla sola formula sintetica, nel caso in cui il supervisore sia “d'accordo” con i giudizi espressi dal valutatore. Nel caso contrario di divergenza, parziale o totale, invece, si renderà opportuno indicare le motivazioni del disaccordo nella parte riservata ai commenti.

In linea di principio, comunque, ferma l'autonomia di giudizio di valutatori e supervisori, è sempre auspicabile un confronto tra i soggetti chiamati a valutare, in qualsiasi fase del processo, anche allo scopo di mettere a fattor comune elementi ed opinioni e addivenire ad un giudizio esaustivo. La Sezione 4 della scheda è appannaggio dell'ufficio del Personale, che provvederà a sintetizzare i risultati della valutazione.

## **5.2 INDICATORI DI PERFORMANCE RELATIVI AL PIANO DI STOCK OPTION**

L'esercizio delle Opzioni attribuite ai Beneficiari sarà subordinato al contestuale verificarsi di due eventi:

- (a) che la media del MOL di Gruppo degli esercizi chiusi al 31 dicembre 2013 e al 31 dicembre 2014 sia maggiore di € 21 milioni;
- (b) che l'indicatore “Core Tier One Ratio” di Gruppo nell'esercizio 2014 sia a un livello superiore al 20%.

Il conseguimento delle condizioni di esercizio sarà verificato dal Consiglio di Amministrazione entro il 15 marzo 2015.

Il piano prevede altresì una facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni da parte dei Beneficiari, fino ad un massimo del 50% delle Opzioni assegnate a ciascun Beneficiario, subordinata al contestuale verificarsi di due eventi analoghi a quelli sopra previsti e precisamente:

- (a) che la media del MOL di Gruppo degli esercizi chiusi al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2013 sia maggiore di € 17,25 milioni;
- (b) che l'indicatore “Core Tier One Ratio” di Gruppo nell'esercizio 2013 sia a un livello superiore al 20%.

Ai fini della suddetta facoltà di esercizio anticipato delle Opzioni la verifica del conseguimento degli obiettivi di performance relativi agli esercizi chiusi al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2013 sarà effettuata dal Consiglio di Amministrazione entro il 15 marzo 2014. In caso di raggiungimento di tali obiettivi, i Beneficiari avranno facoltà di esercitare le Opzioni, entro il limite

del 50% delle Opzioni assegnate, nel periodo dal 31 marzo 2014 al 15 dicembre 2015.

Entro 5 giorni dalla data delle suddette verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione, la Banca invierà ai Beneficiari una comunicazione contenente l'indicazione circa il raggiungimento degli obiettivi di performance (relativi agli esercizi 2012/2013 e 2013/2014) e, in caso positivo, una scheda per consentire ai Beneficiari di esercitare le Opzioni maturate nei tempi sopra previsti.

I Beneficiari potranno esercitare le Opzioni maturate - anche in più soluzioni a partire dalla data di inizio del periodo di esercizio e fino alla data finale dei rispettivi periodi di riferimento - trasmettendo la suddetta scheda, debitamente sottoscritta a pena di inefficacia e/o di irricevibilità, alla Banca. L'esercizio delle Opzioni avrà efficacia entro cinque giorni lavorativi successivi a quello in cui la comunicazione di esercizio dei Beneficiari sarà pervenuta alla Banca.

Il diritto all'esercizio delle Opzioni maturate verrà sospeso in presenza di elementi o fatti gravi, tali da compromettere la reputazione o l'immagine del Gruppo, così come accertati da formali relazioni dell'Internal Audit, sottoposte all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e validate dallo stesso Organo. Ciò anche al fine di tenere in debita considerazione tutti i rischi attuali e prospettici dell'attività intrapresa. La sospensione dell'esercizio verrà applicata limitatamente ai Beneficiari responsabili dei fatti rilevati.

## **6. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE**

La politica di remunerazione della Banca fa riferimento a principi di valorizzazione del merito e di motivazione al risultato coerenti con la cultura d'impresa, intendendo attraverso questa leva:

- i. stimolare e supportare il personale al raggiungimento degli obiettivi di performance allineati alle politiche di gestione del rischio del Gruppo, in un contesto di sostenibilità nel breve e nel medio/lungo termine;
- ii. attrarre e fidelizzare il personale, le competenze chiave dell'organizzazione e i talenti;
- iii. assicurare la conformità delle prassi retributive alle disposizioni di legge e degli Organi di Vigilanza.

Di conseguenza, la politica di incentivazione adottata, funzionale al raggiungimento degli obiettivi individuati, è mantenuta in stretta correlazione:

- con i dati di bilancio, non solo in riferimento all'utile di esercizio, ma anche riguardo a parametri indicatori della patrimonializzazione e della crescita, a livello aziendale e di Gruppo;
- con i comportamenti dei singoli, prevedendo in tal senso che qualunque forma di premio ed elargizione tenga anche conto di obiettivi qualitativi nelle relazioni con i clienti, in assenza comunque di procedimenti disciplinari avviati nei confronti del dipendente.

## 6.1 PIANO DI STOCK OPTION

L'Assemblea degli azionisti della Banca in data 29 aprile 2011 ha approvato un Piano di Stock Option.

Le ragioni che hanno motivato l'adozione del Piano sono sostanzialmente riconducibili agli obiettivi di:

- dotare la Banca e le Controllate di uno strumento di fidelizzazione del proprio management, volto a focalizzarne l'impegno al raggiungimento di obiettivi strategici ed a renderlo compartecipe dei risultati aziendali;
- consentire al management stesso, e quindi all'azienda, di accrescere l'orientamento al processo di creazione di valore.

Per le motivazioni suindicate, il Piano è destinato a soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati dell'andamento gestionale del Gruppo ed è strutturato come uno stock option plan basato sull'andamento del titolo della Banca.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale, in termini di durata, di oltre cinque anni (2011/2016) in coerenza con gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione del management che lo stesso si propone. Si è ritenuto, infatti, che la creazione di valore nel lungo periodo rappresenti obiettivo primario della Banca e che il parametro più idoneo per misurare tale creazione di valore sia rappresentato dall'apprezzamento del titolo sul mercato. Inoltre, il termine suddetto rappresenta un congruo intervallo temporale per verificare il raggiungimento degli obiettivi indicati dal Piano.

## **7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico e, ancora, non sono stati stipulati con gli Amministratori contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto. Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## **8. ULTERIORI INFORMAZIONI**

La Banca non ha previsto una specifica politica retributiva per gli amministratori indipendenti; Per l'attività di partecipazione al Comitato Controllo e Rischi è previsto un compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione;

La Banca non ha previsto una specifica politica retributiva in merito allo svolgimento di particolari incarichi ricoperti dai Consiglieri ma nel caso vengano assegnati specifici incarichi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le remunerazioni, delibera compensi ulteriori rispetto a quelli loro spettanti in qualità di Amministratori non Esecutivi in funzione dell'incarico ricoperto e dell'attività in concreto svolta.

La Banca non ha previsto coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per gli Amministratori, invece per il personale dipendente è prevista una forma previdenziale integrativa per coloro che abbiano deciso di devolvere i proprio TFR a previdenza integrativa: in questi casi la Banca interviene con un contributo pari al 0,5% della RAL individuale.

La politica retributiva della Banca non è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento.

## 9. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA

### REMUNERAZIONE RIPARTITA PER AREA DI ATTIVITÀ – TABELLA 1

#### Area di attività'

AREE DI ATTIVITA'	Numero Soggetti Interessati *	TOTALE REMUNERAZIONE 2012	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	4	€ 1.394.042,99	€ 1.394.042,99	€ 0,00	€ 13.606,92
Direzione Finanza	32	€ 1.891.230,25	€ 1.877.730,25	€ 13.500,00	€ 4.174,65
Direzione Corporate Finance e Crediti	18	€ 826.501,18	€ 826.501,18	€ 0,00	€ 3.200,16
Direzione Commerciale	45	€ 2.731.756,80	€ 2.729.756,80	€ 2.000,00	€ 26.731,12
Indifferenziato	72	€ 3.517.845,25	€ 3.511.595,25	€ 6.250,00	€ 10.717,36
	<b>171</b>	<b>€ 10.361.376,47</b>	<b>€ 10.339.626,47</b>	<b>€ 21.750,00</b>	<b>€ 58.430,21</b>

\* Al 31.12.2012 la Banca contava n° 159 dipendenti. Nel novero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n°10 dipendenti cessati nel corso del 2012 e n°2 amministratori.

**REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE – TABELLA2**
**Focus su personale più rilevante**

PERSONALE PIU RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2012	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variable	FOCUS SULLA COMPONENTE VARIABILE				Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)	Importi delle remunerazioni differite		Importi delle remunerazioni riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati	Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e numero dei relativi beneficiari	Importi dei pagamenti per il trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, numero dei beneficiari e importo più elevato riconosciuto a una singola persona
					Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie		Accordate al 2012	Non accordate al 2012			
Amministratore Delegato	1	€ 369.040,98	€ 369.040,98	€ 0,00	-	-	Cfr Piano di Stock Options	-	-	€ 3.555,24	-	-	-	-
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	€ 259.040,48	€ 259.040,48	€ 0,00	-	-	-	-	-	€ 2.702,16	-	-	-	-
Direttore Generale	1	€ 308.511,70	€ 308.511,70	€ 0,00	-	-	Cfr Piano di Stock Options	-	-	€ 4.616,40	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	6	€ 1.417.510,80	€ 1.417.510,80	€ 0,00	-	-	Cfr Piano di Stock Options	-	-	€ 19.009,32	-	-	-	-
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 454.144,85	€ 454.144,85	€ 0,00	-	-	-	-	-	€ 3.989,36	-	-	-	-
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

## SEZIONE II

### **1. PRIMA PARTE**

Nella presente parte I si fornisce adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione di Amministratori Esecutivi, non Esecutivi, e Dirigenti con responsabilità strategica, nonché dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro e dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

#### **COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE**

I compensi dei Consiglieri di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica sono collegati a risultati economico-finanziari o basati su piani di incentivazione a lungo termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari.

La politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si articola sui seguenti elementi:

- a) *componente fissa*;
- b) *componente variabile (piano incentivante: vedi sopra sez. I)*;
- c) *eventuali benefit tipicamente riconosciuti*.

Per quanto attiene agli Amministratori non Esecutivi, laddove agli stessi non siano state delegate specifiche attribuzioni (es. qualifica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, partecipazioni al Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Remunerazioni), la loro remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua lorda, non legata ai risultati economici dell'emittente, pari a 10.000 euro.

## **PIANI DI STOCK OPTION**

L'Assemblea degli azionisti della Banca in data 29 aprile 2011 ha approvato un Piano di Stock Option.

Le ragioni che hanno motivato l'adozione del Piano sono sostanzialmente riconducibili agli obiettivi di:

- dotare la Banca e le Controllate di uno strumento di fidelizzazione del proprio management, volto a focalizzarne l'impegno al raggiungimento di obiettivi strategici ed a renderlo compartecipe dei risultati aziendali;
  - consentire al management stesso, e quindi all'azienda, di accrescere l'orientamento al processo di creazione di valore.
- 

Per le motivazioni suindicate, il Piano è destinato a soggetti che rivestono un ruolo centrale nel raggiungimento dei risultati dell'andamento gestionale del Gruppo ed è strutturato come uno stock option plan basato sull'andamento del titolo della Banca.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte temporale, in termini di durata, di oltre cinque anni (2011/2016) in coerenza con gli obiettivi di incentivazione e fidelizzazione del management che lo stesso si propone. Si è ritenuto, infatti, che la creazione di valore nel lungo periodo rappresenti obiettivo primario della Banca e che il parametro più idoneo per misurare tale creazione di valore sia rappresentato dall'apprezzamento del titolo sul mercato. Inoltre, il termine suddetto rappresenta un congruo intervallo temporale per verificare il raggiungimento degli obiettivi indicati dal Piano.

Per maggiori dettagli si rinvia alla relazione sui piani di compenso basati su strumenti finanziari prevista dall'art.114-*bis* TUF.

## **ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO DEL RAPPORTO:**

La Banca e le società del Gruppo non hanno stipulato accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

La Banca e le società del Gruppo non hanno stipulato accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

La società controllata Finnat Fiduciaria S.p.A. ha stipulato uno specifico accordo con il proprio Consigliere di Amministrazione dott. Luigi Mennini, il quale riveste altresì l'incarico di Direttore Commerciale, che prevede un compenso per impegno di non concorrenza.

Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari:

Gli effetti, rispetto all'esercizio delle Opzioni in relazione alle quali ancora non risultino verificate le condizioni di esercizio, determinati dalla cessazione dei rapporti di lavoro da parte dei soggetti Beneficiari sono i seguenti:

- in caso di collocamento in quiescenza, il Beneficiario conserva il diritto di esercitare le Opzioni in proporzione al periodo di servizio prestato;
- in caso di decesso del Beneficiario, gli eredi hanno il diritto di esercitare le Opzioni in proporzione al periodo di servizio prestato dal relativo Beneficiario;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie ovvero per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Beneficiario decade da ogni diritto, con la conseguenza che tutte le Opzioni a lui attribuite in base al Piano e non ancora esercitate sono immediatamente ed automaticamente estinte, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta;
- in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per cause diverse da quelle di cui ai commi precedenti il Consiglio di Amministrazione determinerà di volta in volta il regime applicabile alle Opzioni.

Nel caso in cui il Beneficiario sia un Amministratore della Società o di una Società Controllata troveranno applicazione le seguenti previsioni:

- (i) in caso di cessazione dalla carica di Amministratore per revoca per giusta causa o per rinuncia volontaria, ai sensi degli artt. 2383 e 2385 cod. civ., il Beneficiario decade da ogni diritto, con la conseguenza che tutte le Opzioni a lui attribuite in base al Piano e non ancora esercitate, si estinguono immediatamente ed automaticamente e sono private di qualsiasi effetto per il Beneficiario senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta;
- (ii) in caso di decadenza dalla carica di Amministratore ai sensi dell'art. 2382 cod. civ., il Consiglio determinerà di volta in volta il regime applicabile alle Opzioni esercitabili;

- (iii) in caso di cessazione dalla carica di Amministratore per cause diverse da quelle di cui ai precedenti punti (i) e (ii) o per scadenza del termine, il Beneficiario conserva il diritto ad esercitare le Opzioni in proporzione al periodo di servizio prestato.

Tali previsioni non troveranno applicazione nei confronti di quei Beneficiari che, pur cessando da un incarico, continuino a ricoprire almeno un altro incarico tra quelli indicati al punto 1.2 che precede all'interno del Gruppo, fatta salva una diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di assumere le deliberazioni che riterrà opportune per la sorte delle Opzioni e del Piano:

- in ogni ipotesi cambio di controllo o di cessione a terzi acquirenti in via definitiva, a qualsiasi titolo, dell'azienda, del ramo di azienda o della Società Controllata cui fa capo il rapporto del Beneficiario di cui si tratti;
- in caso di delisting delle Azioni.

Effetti della cessazione del rapporto sui diritti da erogare per cassa:

- ad esclusione dei casi per motivi di quiescenza, l'interruzione del rapporto di lavoro, avvenuta durante il periodo di differimento del premio, comporterà per l'assegnatario la perdita delle quote non ancora maturate.

## **2. SECONDA PARTE**

Vengono qui di seguito riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte:

**TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE												
Soggetto	Descrizione carica				Compensi (in migliaia di Euro)							
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Carlo Angelo Pittatore	Direttore Commerciale			indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									8.065	219.169		-
(II) Compensi da controllate e collegate						-						
(III) Totale									8.065	219.169	<b>227.234</b>	
Pierluigi Angelini	Responsabile Compliance			indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									3.565	146.477		-
(II) Compensi da controllate e collegate						-						
(III) Totale									3.565	146.477	<b>150.042</b>	
Enrica Macciò	Responsabile Internal Auditing			indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									775	127.929		-
(II) Compensi da controllate e collegate						6.000						
(III) Totale						6.000				127.929	<b>133.929</b>	
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale	1/1/2012-31/12/12		indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-			250	4.194	204.851	-
(II) Compensi da controllate e collegate						2.500						
(III) Totale						2.500			250	4.194	204.851	<b>211.795</b>
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale	1/1/2012-31/12/12		indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-			500	3.975	209.842	
(II) Compensi da controllate e collegate						2.500						
(III) Totale						2.500			500	3.975	209.842	<b>216.817</b>
Boffa Ermanno	Amministratore	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	10.000			-			
(II) Compensi da controllate e collegate						-				17.000		-
(III) Totale					10.000	10.000				17.000	<b>37.000</b>	-
Buonvino Leonardo	Vice Presidente	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014									
	incarico particolare											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	959			950		146.215	
(II) Compensi da controllate e collegate										558		
(III) Totale					10.000				950	558	146.215	<b>157.723</b>
Caltagirone Francesco	Amministratore	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	-						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					10.000						10.000	

Carlevaris Carlo	Presidente Onorario	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000		
Collettini Paolo	Condirettore Generale	1/1-28/12/12	determinata		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				457.449			1.000	2.733				
(II) Compensi da controllate e collegate				52.000								
(III) Totale				509.449			1.000	2.733		513.182		
Crovetto Andrea	Direttore Generale	1/1-31/12/12	indeterminata		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				308.511			-	5.391				
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				308.511				5.391		313.902		
Di Benedetto Paolo	Amministratore	1/1-31/12/12	14/02/2013							3		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000			-	-				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000			-	-		10.000		
Gozzetti Tommaso	Vice Presidente	1/1-27/04/12	approv.bilancio 2011		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				143.000				675				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				143.000				675		143.675		
Nattino Angelo	Vice Presidente	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				260.000			171.570	2.702				
(II) Compensi da controllate e collegate				19.500								
(III) Totale				279.500			171.570	2.702		453.772		
Nattino Arturo	Amministratore				-	-	-	-	-	-	-	-
	Delegato	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				360.000			786.542	4.330				
(II) Compensi da controllate e collegate				19.500								
(III) Totale				379.500			786.542	4.330		1.170.372		
Nattino Giampietro	Presidente	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				240.000			163.996	-				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				240.000			163.996	-		403.996		
Cusmai Roberto	Amministratore	27/04-31/12/12	approv. Bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	10.000		-	-				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	10.000					20.000		
Rattazzi Lupo	Amministratore	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014		-	-	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-		73.030	-				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000			73.030			83.030		
Tofanelli Marco	Amministratore	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2011	-			-	-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	€ 10.000							
(II) Compensi da controllate e collegate										17.000		
(III) Totale				10.000	10.000					17.000	37.000	

Alberto De Nigro	Presidente del Collegio Sindacale	27/04-31/12/12	approv.bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000							
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				<b>50.000</b>						<b>50.000</b>	
Sica Mario	Presidente del Collegio Sindacale	1/12-27/04/12	approv.bilancio 2011								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000							
(II) Compensi da controllate e collegate				38.000							
(III) Totale				<b>98.000</b>						<b>98.000</b>	
De' Micheli Alessandro	Sindaco	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000		0					
(II) Compensi da controllate e collegate				23.000							
(III) Totale				68.000						<b>68.000</b>	
Mirnetti Francesco	Sindaco	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000		0					
(II) Compensi da controllate e collegate				2.600							
(III) Totale				<b>47.600</b>						<b>47.600</b>	

Nella voce "Altri compensi" sono indicati gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, le retribuzioni lorde da lavoro dipendente e quelle derivanti da altre prestazioni fornite. Non sono previste indennità per scioglimento anticipato del rapporto né piani per la successione degli Amministratori esecutivi.

## Nota a Tabella 1

STRATEGICHE								
Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)						
Cognome e nome	Carica	Emolumento deliberato dall'assemblea			gettoni di presenza	rimborsi spese forfettari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda
		CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni				
Carlo Angelo Pittatore	Direttore Commerciale				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							219.169	
(II) Compensi da controllate e collegate					-			
(III) Totale							219.169	219.169
Pierluigi Angelini	Responsabile Compliance				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							146.477	
(II) Compensi da controllate e collegate					-			
(III) Totale							146.477	146.477
Enrica Macciò	Responsabile Internal Auditing				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					5.000		127.929	
(II) Compensi da controllate e collegate					-			
(III) Totale					5.000		127.929	132.929
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					-		204.851	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.500			-			
(III) Totale		2.500					204.851	207.351
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					-		209.842	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.500			-			
(III) Totale		2.500					209.842	212.342
Boffa Ermanno	Amministratore							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	5.000	5.000	-			
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000			-			
(III) Totale		27.000	5.000	5.000	-			37.000
Buonvino Leonardo	Vice Presidente							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					145.000	
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		10.000					145.000	155.000
Caltagirone Francesco	Amministratore				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000			-			
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		10.000						10.000

Carlevaris Carlo	Presidente Onorario				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000			-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-
(III) Totale		10.000			-	-	-	10.000
Coletti Paolo	Condirettore Generale	-			-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							457.449	
(II) Compensi da controllate e collegate		52.000						
(III) Totale		52.000					457.449	509.449
Crovetto Andrea	Direttore Generale	-			-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							308.511	
(II) Compensi da controllate e collegate		-						
(III) Totale							308.511	308.511
Cusmai Roberto	Amministratore							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	5.000	5.000				
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		10.000	5.000	5.000			-	20.000
Gozzetti Tommaso	Vice Presidente				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000			-		135.000	
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		7.000					135.000	142.000
Nattino Angelo	Vice Presidente				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					260.000	
(II) Compensi da controllate e collegate		19.500						
(III) Totale		29.500					260.000	289.500
Nattino Arturo	Amministratore				-			
	Delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					360.000	
(II) Compensi da controllate e collegate		19.500						
(III) Totale		29.500					360.000	389.500
Nattino Giampietro	Presidente				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		60.000			-	60.000	120.000	
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		60.000					60.000	120.000
								240.000
Di Benedetto Paolo	Amministratore							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					-	
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		10.000						10.000
Rattazzi Lupo	Amministratore				-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000			-		-	
(II) Compensi da controllate e collegate								
(III) Totale		10.000						10.000

Tofanelli Marco	Amministratore	-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		€ 10.000	€ 5.000	€ 5.000				
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000						
(III) Totale		27.000	5.000	5.000				37.000
De Nigro Alberto	Presidente del Collegio Sindacale							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		50.000						
(II) Compensi da controllate e collegate		50.000						50.000
(III) Totale		50.000						50.000
Sica Mario	Presidente del Collegio Sindacale							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		60.000						
(II) Compensi da controllate e collegate		38.000		5.809	6.025			
(III) Totale		98.000		5.809	6.025			109.834
De' Micheli Alessandro	Sindaco							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000						
(II) Compensi da controllate e collegate		23.000		6.971	2.378			
(III) Totale		68.000		6.971	2.378			77.349
Minnetti Francesco	Sindaco							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000						
(II) Compensi da controllate e collegate		2.600						
(III) Totale		47.600						47.600
Nella voce "Altri compensi" sono indicati gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate, le retribuzioni lorde da lavoro dipendente e quelle derivanti da altre prestazioni fornite. Non sono previste indennità per scioglimento anticipato del rapporto né piani per la successione degli Amministratori esecutivi.								

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

STOCK-OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio 2011			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio 2011		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)=1+4-7-10	(12)	(13)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio	Scadenza media	Numeri opzioni	Prezzo medio di esercizio	Scadenza media	Numeri opzioni	Prezzo medio di esercizio	Prezzo medio di mercato all'esercizio	Numeri opzioni	Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio	Scadenza media
NATTINO ARTURO	AMMINISTRATORE DELEGATO				7.000.000	0,4702	2015					7.000.000,00	0,4702	2015
CROVETTO ANDREA	DIRETTORE GENERALE				7.000.000	0,4702	2015					7.000.000,00	0,4702	2015
PITTATORE CARLO ANGELO	DIRETTORE COMMERCIALE				2.500.000	0,4702	2015					2.500.000,00	0,4702	2015
NATTINO ANDREA	DIRIGENTE				2.000.000	0,4702	2015					2.000.000,00	0,4702	2015
ALFIERO ALBERTO	VICE DIRETTORE GENERALE				1.000.000	0,4702	2015					1.000.000,00	0,4702	2015
BASTIA GIULIO	VICE DIRETTORE GENERALE				1.000.000	0,4702	2015					1.000.000,00	0,4702	2015
VALENTINO DARIO	AMMINISTRATORE DELEGATO Investire Immobiliare SGR S.p.A.				1.000.000	0,4702	2015					1.000.000,00	0,4702	2015
BILLOTTA DOMENICO	DIRETTORE GENERALE Investire Immobiliare SGR S.p.A.				1.000.000	0,4702	2015					1.000.000,00	0,4702	2015
TEDOLDI NICOLA	DIRETTORE OPERATION				500.000	0,4702	2015					500.000,00	0,4702	2015
RIZZUTI SAVERIO	RESPONSABILE UFFICIO LEGALE				500.000	0,4702	2015					500.000,00	0,4702	2015
MENNINI LUIGI	DIRETTORE COMMERCIALE Finnat Fiduciaria S.p.A.				500	0,4702	2015					500,00		2015

La presente tabella è stata aggiornata a seguito della cessazione del rapporto di lavoro da parte di due Dirigenti della Banca assegnatari di n. 3 milioni di opzioni. Pertanto alla data del 31/12/2012 risultano ancora esercitabili n. 24 milioni di opzioni

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

NON APPLICABILE

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

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti	Erogati
<b>CROVETTO ANDREA</b>	DIRETTORE GENERALE								
	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2012)	Piano di Incentivazione 2012	0				€ 185.000		€ -
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e correlate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Total						€ 185.000		
<b>COLLETTINI PAOLO</b>	CONDIRETTORE GENERALE								
	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2012)	Piano di Incentivazione 2012	0				€ 60.000		
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e correlate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Total						60.000		60.000
<b>PITTATORE CARLO ANGELO</b>	DIRETTORE COMMERCIALE								
	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2012)	Piano di Incentivazione 2012	0				€ 30.000		30.000
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e correlate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Total						€ 30.000		30.000
<b>ENRICA MACCIO</b>	RESPONSABILE INTERNA AUDIT								
	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2012)	Piano di Incentivazione 2012	0				10.000		10.000
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e correlate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Total						10.000		10.000
<b>ANGELINI PIERLUIGI</b>	RESPONSABILE COMPLIANCE								
	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2012)	Piano di Incentivazione 2012	0				5.000		5.000
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e correlate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Total			0					
Note:									

Nota: I Componenti del Consiglio di Amministrazione sig.r Francesco Caltagirone, Ermanno Boffa, Roberto Cusmai, Paolo di Benedetto, Lupo Rattazzi, Marco Tofanelli, non rientrano nei piani di incentivazione aziendale e non hanno ricevuto "Altri Bonus" nell'anno 2011.

## SCHEMA 7 TER

**Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali**

Azioni possedute	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute alla fine dell'es. prec	Azioni acquistate, sottoscritte o convertite	Azioni vendute o convertite	Azioni possedute alla data del 31/12/2011
<b>Nattino Arturo</b>						
	Amministratore delegato	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
<b>Nattino Giampietro</b>						
	Presidente	Banca Finnat	16.024632	386.805	-	16.411.437
<b>Nattino Angelo</b>						
	Vice Presidente	Banca Finnat	3.747.340	-	-	3.747.340
			13.409.735		-	13.409.735
<b>Buonvino Leonardo</b>						
	Consigliere	Banca Finnat	95.000	-	-	95.000
<b>Collettini Paolo</b>						
	Condirettore Generale	Banca Finnat	100.000	-	-	100.000
<b>Rattazzi Lupo</b>						
	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000	-	-	7.303.000

**Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica**

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società Partecipata	Azioni possedute alla fine dell'es. prec	Azioni acquistate, sottoscritte o convertite	Azioni vendute o convertite	Azioni possedute alla data del 31/12/2011
1	Banca Finnat	50.000			50.000
2	Banca Finnat	25.000			25.000

\* \* .. \* .. \*