



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.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	6
1.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE	8
1.2 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI	10
1.3 ESPERTI INDIPENDENTI.....	12
2. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ	12
3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI.....	13
3.1 GLI OBIETTIVI	14
4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE	15
4.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI	19
4.2 IL DIFFERIMENTO	21
4.3 CLAUSOLA DI CLAW BACK	22
4.4 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT.....	22
4.5 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION.....	22
4.6. CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	23
4.7 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI	23
5. INDICATORI DI PERFORMANCE.....	23
5.1 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>	26
<i>8. ULTERIORI INFORMAZIONI</i>	27
<i>9. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA.....</i>	28
<i>SEZIONE II</i>	30
<i>1. PRIMA PARTE.....</i>	30
COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE	30
PIANI DI STOCK OPTION	31
ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOLIMENTO DEL RAPPORTO	31
<i>2. SECONDA PARTE.....</i>	34
<i>TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</i>	35
<i>SCHEMA 7 TER</i>	53
Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali	53
Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica	54

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 in data 14 marzo 2012 e dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2012.

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 2011 approvato dal Consiglio di Amministrazione dell’ 8 luglio 2011:

- a) Amministratori Esecutivi;
- b) Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali
- c) Responsabili di Direzione;
- d) Responsabili delle funzioni di controllo interno;
- e) 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 linda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con Banca.

SEZIONE I

1.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;
- predisponde 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) *Organî 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:*

Relativamente al ruolo assunto dal Comitato per la Remunerazione si rinvia al paragrafo 1.2.

1.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE

Nell'ambito della più generale Politica delle remunerazioni, 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 Incentivante può essere così composto:

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

a) **il Sistema Incentivante segue 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 l'opportunità del 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 processo decisionale relativo all'assegnazione dei premi individuali 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

b) **Piano di Bonus Individuale**

Per i dipendenti (addetti) della Banca il processo decisionale in tema di assegnazione di un bonus individuale è suddiviso in tre fasi:

- la prima fase è attribuita al Responsabile gerarchicamente superiore (es: Responsabili di Unità Organizzative);
- la seconda fase ad un revisore identificato con il responsabile gerarchicamente superiore (es: Responsabile di Area);
- la terza fase al II Direttore Generale, il quale elabora un documento complessivo e analitico da portare in approvazione all'Amministratore Delegato.

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 segue l'iter qui di seguito riportato:

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

1.2 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

La Banca ha adottato il Codice di Autodisciplina delle società quotate ed 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 di cui n. 2 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 a:

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

- 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, ove presente;
- 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 e conservati presso la segreteria del Consiglio.

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

1.3 ESPERTI INDIPENDENTI

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 da società esterne indipendenti specializzate.

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

2. 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, perseguiendo

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.

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 le parti fisse e quelle variabili (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.

Il Piano di Incentivazione aziendale 2012 è stato predisposto nel rispetto della *mission* e dei valori aziendali, tenuto conto degli obiettivi e delle strategie di Gruppo

I bonus individuali erogabili – siano essi legati all'attivazione del Sistema Incentivante, ovvero al piano di bonus:

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

Il collegamento tra Bonus (e loro ammontare) e performance individuali, è garantito dall'assegnazione di specifici obiettivi individuali connessi ai risultati aziendali attesi (commerciali, di progetto e di qualità della performance) e declinati, sia a livello di unità di appartenenza (obiettivi di squadra), sia relativamente a compiti e responsabilità singolarmente assegnate.

Tra gli indicatori di qualità della prestazione, si stabilisce di attribuire particolare rilevanza al presidio del rischio aziendale (anche reputazionale), alla correttezza professionale (sia nella relazione con la clientela, sia nello svolgimento delle attività assegnate) e alla collaborazione e integrazione aziendale.

La definizione degli obiettivi individuali è demandata:

- 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 il personale responsabile delle funzioni di controllo interno;
- all'Amministratore Delegato, su proposta del Direttore Generale, per il restante personale.

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

La Scheda Obiettivi è il documento che riporta gli obiettivi assegnati a ciascuno dei partecipanti al Sistema Incentivante: essa rappresenta idealmente la combinazione di performance attese ritenuta più efficace per il raggiungimento del risultato aziendale.

La scheda obiettivi, una volta declinati gli obiettivi di budget, viene consegnata ai collaboratori da parte dei Responsabili della struttura di appartenenza.

Gli Obiettivi possono essere classificati in:

Obiettivi di Squadra (riferiti alla struttura di appartenenza del collaboratore) e Individuali che a loro volta si distinguono in obiettivi qualitativi e quantitativi

Gli obiettivi Individuali identificano e mirano a riconoscere il contributo individuale atteso; uno di essi è sempre rappresentativo del contributo del singolo al raggiungimento dell'obiettivo della propria squadra.

Gli obiettivi qualitativi sono invece finalizzati a valorizzare modalità e comportamenti tenuti dai singoli nel conseguimento dei risultati, in termini di:

- a) corretta osservanza delle regole operative (anche in termini di gestione dei rischi);
- b) qualità nell'approccio al lavoro (comportamenti)

IL MONITORAGGIO PERIODICO DEGLI OBIETTIVI

Lo stretto legame tra Piano Industriale e obiettivi del Sistema Incentivante – in ragione del quale il raggiungimento di questi ultimi è determinante per il successo del primo - è rafforzato dalla previsione di un formale momento di verifica intermedia, collocato idealmente in corrispondenza dei risultati di bilancio semestrale.

Nel corso dello stesso, responsabile e componenti della squadra esaminano l'andamento dei risultati commerciali e lo stato di avanzamento dei progetti assegnati, ricalibrando, ove ritenuto necessario, obiettivi parziali e piani di azione.

In qualsiasi momento dell'anno, peraltro, se per ragioni non prevedibili e totalmente indipendenti dai destinatari dovesse emergere l'impossibilità sopravvenuta di raggiungimento di uno o più obiettivi, i Responsabili di Area o di Unità Organizzativa potranno portare all'attenzione della rispettiva Direzione Generale eventuali richieste di rettifica.

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

4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Il Piano di incentivazione aziendale è l'insieme dei sistemi di remunerazione variabile predisposto annualmente dalla Banca attraverso il quale viene operato il collegamento tra gli indicatori strategici della gestione (obiettivi quantitativi e qualitativi) e la componente variabile della retribuzione.

Il Piano di incentivazione aziendale è predisposto nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari ed è sottoposto all'approvazione della Banca, che ne verifica la

conformità ai principi generali espressi nel documento “Piani di incentivazione 2012 – Principi generali” redatto sulla base delle Disposizione di Vigilanza Banca d’Italia del 30 marzo 2011

Il Piano di incentivazione aziendale 2012 ricomprende:

- a) il Sistema Incentivante
- b) i Bonus Individuali

ed è rivolto a tutto il personale dipendente della società (compreso/i l’amministratore/i con incarichi esecutivi) ivi compresi 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 2012 la Banca non ha previsto uno specifico Piano di Stock Option, essendo in corso il Piano di Stock Option 2011-2015.

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.

Il Sistema Incentivante 2012 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 (e quella da destinare all'eventuale piano integrativo di Bonus individuali)

In linea con le Disposizioni 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 2012 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 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.

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).

Il piano, qualora approvato, dovrà essere esclusivamente finalizzato a dare un opportuno segnale di attenzione ai dipendenti che nel corso del 2012 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.

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

i) Massimale Sistema Incentivante:

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

ii) Massimale piano di bonus individuali:

- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa per ciascun 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 e comunque sarà mediamente e relativamente inferiore a quella degli altri dipendenti;

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 per ciascun 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.

4.1 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 dovrà far riferimento – tutte le volte possibile – a parametri oggettivi e immediati, anche con l'ausilio delle strutture aziendali allo scopo preposte (es. Controllo di Gestione).

In particolare:

- i) con riferimento al Sistema Incentivante, la retribuzione variabile complessiva potrà essere riconosciuta solo al verificarsi dei parametri oggettivi in esso contenuti ovvero:
 - raggiungimento di un risultato di Margine Operativo Lordo aziendale positivo
 - per la sola Banca, mantenimento del Core Tier One Ratio della Banca non inferiore al 20%
 - il plafond massimo destinabile non potrà superare il limite percentuale del MOL aziendale per l'esercizio di riferimento indicato al punto 3.

In caso di raggiungimento degli obiettivi fissati dal Sistema incentivante, l'Amministratore delegato riferirà al Consiglio di Amministrazione che darà atto dell'attivazione del Sistema Incentivante e approverà l'ammontare complessivo da destinare alla retribuzione variabile.

Avuto riguardo ai dipendenti della Banca, l'individuazione dei soggetti ai quali potrà essere corrisposto il bonus avverrà sulla base delle risultanze delle singole Schede Obiettivi individuali, mentre l'ammontare del bonus da corrispondere sarà commisurato sulla base:

- delle risultanze delle singole Schede Obiettivi individuali;
- della prestazione individuale;
- della complessità gestionale del ruolo;

- dell'inquadramento aziendale;
- delle competenze e professionalità del singolo soggetto.

Avuto riguardo al Personale più rilevante l'assegnazione e l'ammontare del bonus verranno determinati, oltre che dal raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, sulla base:

- dei risultati aziendali;
- della complessità gestionale del ruolo ricoperto;
- dell'andamento negli anni della performance.

Per il restante personale, compresi i Responsabili delle funzioni di controllo interno, l'assegnazione e l'ammontare del bonus sarà deliberata dall'Amministratore delegato, in relazione al risultato della prestazione individuale e sentite le indicazioni della Direzione Generale.

ii) con riferimento al Piano di Bonus Individuale, il Consiglio di Amministrazione su proposta dell'Amministratore delegato potrà deliberare comunque la distribuzione di bonus individuali in aggiunta ai bonus derivanti dal Sistema Incentivante attenendosi ai medesimi criteri di valutazione.

Nel caso in cui al 31 dicembre dell'anno di riferimento, gli obiettivi prefissati nel Sistema Incentivante non dovessero essere raggiunti, ma la situazione economica e patrimoniale della Banca permetta la destinazione di un plafond al Piano di bonus Individuale, il Consiglio di Amministrazione delibererà un ammontare complessivo da corrispondere a coloro che si sono maggiormente distinti nel corso dell'anno.

L'individuazione dei soggetti destinatari del plafond e l'ammontare del bonus da corrispondere sarà valutata:

i) avuto riguardo ai dipendenti della Banca, l'individuazione dei soggetti ai quali potrà essere corrisposto il bonus avverrà sulla base delle risultanze delle singole Schede Obiettivi individuali, mentre l'ammontare del bonus da corrispondere sarà commisurato sulla base:

- delle risultanze delle singole Schede Obiettivi individuali,
- della prestazione individuale,
- della complessità gestionale del ruolo;
- all'inquadramento aziendale,

- alle competenze e professionalità del singolo soggetto.
- ii) avuto riguardo al Personale più rilevante l'assegnazione e l'ammontare del bonus verranno determinati, oltre che del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, sulla base:
- dei risultati aziendali;
 - della complessità gestionale del ruolo ricoperto;
 - dell'andamento negli anni della performance.

Per il restante personale, compresi i Responsabili delle funzioni di controllo interno, l'assegnazione e l'ammontare del bonus sarà deliberata dall'Amministratore delegato, in relazione al risultato della prestazione individuale e sentite le indicazioni della Direzione Generale.

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.

4.2 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 2012, 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 2013 e 2014.

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.

4.3 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.

4.4 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT

Il Gruppo 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.

4.5 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.

4.6. 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.

4.7 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI

I collaboratori non dipendenti sono legati alle Società del Gruppo dal contratto di agenzia (nel caso dei 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 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;e
- (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, allaBanca . L'esercizio delle Opzioni avrà efficacia entro cinque giorni lavorativi successivi a quello in cui la comunicazione di esercizio dei Beneficiari sarà pervenuta allaBanca.

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 dei 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 di Controllo interno 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 – TABELLA1

AREE DI ATTIVITA'	Numero Soggetti Interessati *	TOTALE REMUNERAZIONE 2011	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	4	€ 1.540.827,26	€ 1.295.827,26	€ 245.000,00	€ 7.394,74
Direzione Finanza	36	€ 1.899.797,87	€ 1.865.048,07	€ 34.749,80	€ 2.297,73
Direzione Corporate Finance e Crediti	20	€ 825.417,07	€ 823.417,07	€ 2.000,00	€ 3.064,29
Direzione Commerciale	44	€ 2.595.459,51	€ 2.511.459,51	€ 84.000,00	€ 11.737,72
Indifferenziato	74	€ 3.474.413,09	€ 3.365.913,09	€ 108.500,00	€ 5.998,62
Totale	178	€ 10.335.914,80	€ 9.861.665,00	€ 474.249,80	€ 30.493,10

* Al 31.12.2011 la Banca contava n° 160 dipendenti. Nel numero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n°16 dipendenti cessati nel corso del 2011 e n°2 amministratori.

REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE – TABELLA2

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2011	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Amministratore Delegato	1	€ 367.000,00	€ 367.000,00	-	-	-	Cfr Piano di Stock Options	-	€ 3.591,09
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	€ 257.000,00	€ 257.000,00	-	-	-	-	-	€ 2.575,22
Direttore Generale	1	€ 492.036,02	€ 307.036,02	€ 185.000,00	€ 185.000,00	-	Cfr Piano di Stock Options	-	€ 4.420,02
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	6	€ 1.368.967,14	€ 1.263.967,14	€ 105.000,00	€ 105.000,00	-	Cfr Piano di Stock Options	-	€ 20.868,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 453.831,07	€ 433.831,07	€ 20.000,00	€ 20.000,00	-	-	-	€ 2.454,99
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 interno, Organismo di vigilanza ex d.lgs. 231/2001), la loro remunerazione è composta unicamente di una componente fissa annua lorda, non legata ai risultati economici dell'emittente, pari a 7000 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 dei 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 SCIOLGIMENTO 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	totale	fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Carlo Angelo Pittatore	Direttore Commerciale		indeterminata		-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						30.000		6.000	213.000			-	
(II) Compensi da controllate e collegate					-								
(III) Totale						30.000		6.000	213.000	249.000			
Pierluigi Angelini	Responsabile Compliance		indeterminata		-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						5.000		2.500	144.000			-	

(II) Compensi da controllate e collegate					-						
(III) Totale					5.000		2.500	144.000	151.500		
Enrica Maccìò	Responsabile Internal Auditing		indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					5.000	10.000		125.000			-
(II) Compensi da controllate e collegate					5.447						
(III) Totale					10.447			125.000	135.447		
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale	12/5-31/12/11	indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					-	-	250	2.297	186.667		-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.500	-						
(III) Totale							250	2.297	186.667	189.214	
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale	12/5-31/12/11	indeterminata		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					-		500	3.064	193.581		
(II) Compensi da controllate e collegate				2.500	-						
(III) Totale				2.500			500	3.064	193.581	199.645	

Boffa Ermanno	Amministratore	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011					-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000	-		-			
(II) Compensi da controllate e collegate					-				17.000	-
(III) Totale				7.000	-			17.000	24.000	-
Buonvino Leonardo	Amministratore	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011					-		
	incarico particolare									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000	3.000		950		154.999	
(II) Compensi da controllate e collegate								2.500		
(III) Totale				7.000	3.000		950	2.500	154.999	168.449
Caltagirone Francesco	Amministratore	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011					-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000	-		-	-		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				7.000					7.000	

Carlevaris Carlo	Presidente Onorario	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011		-	-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000	-	-	-	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	
(III) Totale				7.000	-	-	-	-	7.000	
Collettini Paolo	Condirettore Generale	1/1- 31/12/11	indeterminata	-	-					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				357.396		60.000	1.000	2.974		
(II) Compensi da controllate e collegate				47.840						
(III) Totale				405.236		60.000	1.000	2.974		469.210
Crovetto Andrea	Direttore Generale	1/1- 31/12/11	indeterminata	-	-					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				307.036		185.000	-	4.420		
(II) Compensi da controllate e collegate				-						
(III) Totale				307.036		185.000		4.420		496.456
Di Benedetto Paolo	Amministratore	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011					-	3	

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000	3.000	-				
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				7.000			-	-	7.000	
Gozzetti Tommaso	Vice Presidente	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011		-		3	157		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				163.666	-		3.241			
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				163.666			3.241		166.907	
Nattino Angelo	Vice Presidente	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011		-					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				257.000		171.570	2.575			
(II) Compensi da controllate e collegate				11.442				11.442		
(III) Totale				268.442		171.570	2.575		442.587	
Nattino Arturo	Amministratore			-						
	Delegato	1/1- 31/12/11	approv.bilancio 2011				786.542	3.591		
(I) Compensi nella società che redige il				367.000						

bilancio											
(II) Compensi da controllate e collegate				19.500							
(III) Totale				386.500			786.542	3.591		1.176.633	
Nattino Giampietro	Presidente	1/1-31/12/11	approv.bilancio 2011		-			-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				210.000	-		160.246	-			
(II) Compensi da controllate e collegate				2.600							
(III) Totale				213.600			160.246			373.846	
Quadrani Ettore	Amministratore	1/1-29/07/11						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000	5.716		-	-			
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				5.000	5.716					10.716	
Rattazzi Lupo	Amministratore	1/1-31/12/11	approv.bilancio 2011		-			-	-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7.000	-		73.030	-			
(II) Compensi da controllate e collegate											

(III) Totale				7.000			73.030			80.030	
Tofanelli Marco	Amministratore	15/12-31/12/11	approv.bilancio 2011	-			-	-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				306,00	€ 132,00						
(II) Compensi da controllate e collegate								17.000			
(III) Totale				306	132				17.000	17.438	
Sica Mario	Presidente del										
	Collegio Sindacale	1/1-31/12/11	approv.bilancio 2011				-	-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000							
(II) Compensi da controllate e collegate								38.000			
(III) Totale				60.000					38.000	98.000	
De' Micheli Alessandro	Sindaco	1/1-31/12/11	approv.bilancio 2011					-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000			0				
(II) Compensi da controllate e collegate								23.000			
(III) Totale				40.000					23.060	63.060	
Minnetti Francesco	Sindaco	1/1-31/12/11	approv.bilancio 2011					-			

(I) Compensi nella società che redige il bilancio			40.000		0					
(II) Compensi da controllate e collegate							3.000			
(III) Totale			40.000				3.000	43.000		
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

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' 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	totale
Carlo Angelo Pittatore	Direttore Commerciale		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						213.000	
(II) Compensi da controllate e collegate			-				

(III) Totale						213.000	213.000
Pierluigi Angelini	Responsabile Compliance		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						144.000	
(II) Compensi da controllate e collegate			-				
(III) Totale						144.000	144.000
Enrica Maccìò	Responsabile Internal Auditing		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			5.000			125.000	
(II) Compensi da controllate e collegate			-				
(III) Totale						125.000	125.000
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-			186.667	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.500	-				
(III) Totale		2.500				186.667	189.167
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			-			193.581	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.500	-				
(III) Totale		2.500				193.581	196.081
Boffa Ermanno	Amministratore				-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000	-				
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000	-				
(III) Totale		24.000					24.000

			-				
Buonvino Leonardo	Amministratore				-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000			129.166		
(II) Compensi da controllate e collegate					25.833		
(III) Totale		7.000			154.999		161.999
Caltagirone Francesco	Amministratore		-		-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000	-				
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale		7.000					7.000
Carlevaris Carlo	Presidente Onorario		-		-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000	-		-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate			-		-	-	
(III) Totale		7.000	-		-	-	7.000
Collettini Paolo	Condirettore Generale	-	-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					357.396		
(II) Compensi da controllate e collegate		10.400			37.440		
(III) Totale		10.400			394.836		405.236
Crovetto Andrea	Direttore Generale	-	-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					492.036		

(II) Compensi da controllate e collegate		-					
(III) Totale						492.036	492.036
Di Benedetto Paolo	Amministratore				-	3	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000					
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale		7.000			-	-	7.000
Gozzetti Tommaso	Vice Presidente		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000	-		156.666		
(II) Compensi da controllate e collegate							
(III) Totale		7.000			156.666		163.666
Nattino Angelo	Vice Presidente		-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000			250.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		11.442					
(III) Totale		18.442			250.000		268.442
Nattino Arturo	Amministratore		-				
	Delegato						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000			360.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		19.500					
(III) Totale		26.500			360.000		386.500

Nattino Giampietro	Presidente		-		-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30.000	-		180.000	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.600				
(III) Totale		32.600			180.000	212.600
Quadrani Ettore	Amministratore				-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		5.000			-	
(II) Compensi da controllate e collegate						
(III) Totale		5.000				5.000
Rattazzi Lupo	Amministratore		-		-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		7.000	-		-	
(II) Compensi da controllate e collegate						-
(III) Totale		7.000				7.000
Tofanelli Marco	Amministratore	-			-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		306,00				
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000				
(III) Totale		17.306				17.306
Sica Mario	Presidente del					
	Collegio Sindacale				-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		60.000				

(II) Compensi da controllate e collegate		38.000	8.366	6.098			
(III) Totale		98.000	8.366	6.098			112.464
De' Micheli Alessandro	Sindaco				-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		23.000	8.366	2.500			
(III) Totale		63.000	8.366	2.500			73.866
Minnetti Francesco	Sindaco				-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		2.600					
(III) Totale		42.600					42.600
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 RESPONSABILITA' STRATEGICHE

		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		
(A)	(B)	(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	Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio	Scadenza media	Numero opzioni	Prezzo medio di esercizio	Prezzo medio di mercato all'esercizio	Numero 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
COLLETTINI PAOLO	CONDIRETTORE GENERALE				2.500.000	0,4702	2015					2.500.000,00	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

BILOTTA DOMENICO	DIRETTORE GENERALE Investire Immobiliare SGR S.p.A.				1.000.000	0,4702	2015					1.000.000,00	0,4702	2015
MATTEI ALESSANDRO	RESPONSABILE FILIALE MILANO				500.000	0,4702	2015					500.000,00	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.				500.000	0,4702	2015					500.000,00	0,4702	2015

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									
(A)	(B)	(1)	Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus
			(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
CROVETTO ANDREA	DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 13.05.2010)	Piano di Incentivazione 2010							€ 185.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								

									€ 185.000
COLLETTINI PAOLO	CONDIRETTORE GENERALE								
	Piano A (delibera del Cda del 13.05.2010)	Piano di Incentivazione 2010							60.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								60.000
PITTATORE CARLO ANGELO	DIRETTORE COMMERCIALE								
	Piano A (delibera del Cda del 13.05.2010)	Piano di Incentivazione 2010							30.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								30.000

ENRICA MACCIO	RESPONSABILE INTERNA AUDIT							
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 13.05.2010)	Piano di Incentivazione 2010						10.000
	Piano B (data relativa delibera)							
	Piano C (data relativa delibera)							
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)							
	Piano B (data relativa delibera)							
Totale								10.000
ANGELINI PIERLUIGI	RESPONSABILE COMPLIANCE							
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 13.05.2010)	Piano di Incentivazione 2010						5.000
	Piano B (data relativa delibera)							
	Piano C (data relativa delibera)							
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)							
	Piano B (data relativa delibera)							
Totale								
Note:	I Componenti del Consiglio di Amministrazione sig.ri Francesco Caltagirone, Ermanno Boffa, 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
Nattino Arturo						
	Amministratore delegato	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
Nattino Giampietro						
	Presidente	Banca Finnat	11.769.539	4.255.093	-	16.024.632
Nattino Angelo						
	Vice Presidente	Banca Finnat	3.747.340	-	-	3.747.340
			13.409.735		-	13.409.735
Buonvino Leonardo						
	Consigliere	Banca Finnat	95.000	-	-	95.000
Collettini Paolo						
	Condirettore Generale	Banca Finnat	100.000	-	-	100.000
Rattazzi Lupo						
	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

* * * * *