

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 Circolare n. 285 del 13 dicembre 2013 della Banca d'Italia e successivi aggiornamenti.

Indice e sommario

PREMESSA	4
1. Contesto Normativo	4
2. Classificazione della Banca	5
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE ...	
1. Principi ispiratori e finalità della politica di remunerazione.....	7
2. Processo decisionale seguito per definire la Politica di Remunerazione	8
3. Destinatari delle Politiche di remunerazione e incentivazione	12
4. L'Individuazione del Personale più rilevante	12
5. Sistema di Remunerazione	13
6. Struttura della Remunerazione per il personale dipendente.....	15
7. Alte forme di remunerazione: Strumenti di Retention e Attraction.....	22
8. Benefici pensionistici discrezionali.....	23
9. Clausole particolari in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (golden parachutes).....	23
10 Sistema di Remunerazione dei Collaboratori non Dipendenti	24
11. Piani Basati su strumenti Finanziari	24
12. Altre prestazioni non monetarie: Benefit.....	24
13. Modifiche rispetto alla precedente versione della Politica di Remunerazione.....	25
SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017.	
1. Considerazioni Generali	26
2. Piani basati su strumenti finanziari	26
2.1 Tabelle	26

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: categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

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.

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

PREMESSA

1. CONTESTO NORMATIVO

La Banca d'Italia, con provvedimento in data 30 marzo 2011, ha emanato Disposizioni che dettano una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche, in riferimento al relativo processo di elaborazione e controllo, alla struttura dei compensi e agli obblighi di informativa al pubblico. L'Autorità di Vigilanza ha rafforzato il presidio su quest'ultimo tema inserendo i sistemi e le prassi di remunerazione tra le informazioni da pubblicare nell'ambito dell'informativa al pubblico "Pillar 3", di cui alla Circolare n. 285 del 13 dicembre 2013.

Anche l'ISVAP (oggi IVASS), con regolamento n. 39 del 9 giugno 2011, ha dettato i principi relativi ai processi decisionali, alla struttura e agli obblighi informativi delle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione.

La Consob, con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, ha regolamentato l'attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 123-ter del Testo unico della finanza, che prevedono per gli emittenti l'obbligo di predisporre e rendere nota al pubblico una relazione sulle remunerazioni.

Sono stati introdotti importanti aggiornamenti anche sul piano dell'autoregolamentazione. Il Codice di Autodisciplina, dopo essere stato inizialmente modificato (marzo 2010) nella parte relativa alle remunerazioni, è stato sottoposto ad un processo di revisione integrale che è sfociato (dicembre 2011) nella pubblicazione di una nuova edizione.

La stessa Banca d'Italia è successivamente tornata sull'argomento delle politiche di remunerazione con due comunicazioni in data 2 marzo 2012 e 13 marzo 2013, evidenziando in via generale l'opportunità che le banche definiscano in materia una linea di azione coerente con l'obiettivo di preservare, anche in chiave prospettica, l'equilibrio della situazione aziendale nonché il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

Nel corso del 2014, la Commissione europea ha provveduto a emanare il Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 contenente le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (Regulatory Technical Standards - RTS), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker") destinate a integrare la Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV), con decorrenza da giugno 2014.

Successivamente, Banca d'Italia, in applicazione della CRD IV, pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad emanare le nuove Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione, contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

Infine, a dicembre 2015, EBA, sulla base delle previsioni contenute nella CRD IV, ha provveduto alla pubblicazione dell'aggiornamento delle "Guidelines on sound remuneration policies", elaborate dal predecessore CEBS, definendo nel dettaglio le regole relative alla struttura della remunerazione, alle politiche di remunerazione ed ai relativi processi di governance e implementazione.

La Relazione - il cui testo è disponibile nel sito web della Banca www.bancafinnat.it (sezione Investor Relations - Governance) – è suddivisa in due Sezioni. La prima riguarda le politiche di remunerazione adottate dalla Banca. La seconda sezione, suddivisa in quattro parti, fornisce informazioni quantitative analitiche e aggregate.

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 luglio 2015, 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 30/03/2011 e successivi aggiornamenti 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 ("Disposizioni Banca d'Italia").

La presente Relazione è stata approvata dal Comitato Remunerazioni in data 13 marzo 2018 e dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2018.

La presente Relazione sarà sottoposta alla deliberazione vincolante dell'Assemblea, convocata ai sensi dell'art. 2364-bis, secondo comma, c.c., come espressamente richiesto da Banca d'Italia nella Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV - "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

2. CLASSIFICAZIONE DELLA BANCA

Nella definizione delle politiche di remunerazione incentivazione la Banca applica il principio di proporzionalità, che tiene conto della effettiva dimensione e complessità operativa della società, della natura dell'attività svolta e della tipologia dei servizi prestati.

In applicazione di tale principio, Banca Finnat rientra nell'ambito delle cd. "Banche di minori dimensioni o complessità operative", individuate dalle Disposizioni di Vigilanza nel complesso di

banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6 (co. 4) dell'RMVU;

Riguardo alle regole cd. "di maggior dettaglio" previste per il personale più rilevante, la Banca ha quindi ritenuto di prevederne un'applicazione graduata e proporzionale, coerente con la propria dimensione ed il peso effettivo dei rischi assunti dai propri Risk Takers, decidendo in particolare:

- di introdurre il differimento su 2 anni del 40% dell'incentivo, in caso di premio di importo superiore a € 70.000 (in aggiunta alla regola generale, applicabile a tutto il personale, della posticipazione dell'erogazione del 20% dell'incentivo qualora esso sia superiore a € 30.000, ovvero al 50% della remunerazione fissa del destinatario);
- di non applicare, invece, l'istituto del bilanciamento della componente variabile tra quota per cassa e quota in strumenti finanziari.

A tali regole sono soggette anche le società partecipate del gruppo, a meno che nei loro confronti trovino applicazione disposizioni più restrittive (come è nel caso del personale più rilevante della partecipata InvestiRE SGR, soggetto a regole cd. "di maggior dettaglio" in virtù di quanto previsto dal recente Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob del 27 aprile 2017 per i gestori di FIA qualificati come "significativi").

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. PRINCIPI ISPIRATORI E FINALITA' DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Gruppo Banca Finnat, per tradizione e per caratteristiche, persegue da sempre una accorta politica retributiva, finalizzata ad assicurare un corretto equilibrio tra risultati di profittabilità del business, merito e sostenibilità degli oneri retributivi, ovverosia tra l'interesse degli azionisti e quello del personale.

E' ridotto il rischio che tramite la remunerazione o l'incentivazione possano venire danneggiati il Gruppo, i clienti o gli azionisti: la struttura retributiva adottata è difatti equilibrata, conforme alle regole e tale da non favorire condotte e comportamenti disallineati con la moderata propensione al rischio e la tradizionale cautela.

In continuità con questa consolidata strategia retributiva, le politiche di remunerazione del Gruppo per il 2018 - elaborate dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo Banca Finnat in collaborazione con il Comitato per le Remunerazioni e le diverse funzioni aziendali coinvolte – mirano pertanto a:

- Indirizzare i comportamenti del personale (inteso nella sua accezione più ampia) verso la creazione di valore, nel rispetto delle leggi e della normative interna;
- Garantire l'attenzione ai rischi, attraverso una struttura retributiva equilibrata, tale da non favorire condotte e comportamenti disallineati con l'interesse della clientela e la moderata propensione al rischio;
- Assicurare l'equità, attraverso il riconoscimento di livelli retributivi ponderati alla effettiva complessità dei ruoli assegnati e al reale valore e merito dei singoli;
- Garantire la coerenza delle prassi retributive all'interno del Gruppo;
- Allineare le retribuzioni alle migliori prassi e tendenze di mercato (desunte dalle rilevazioni di settore cui la stessa banca partecipa), allo scopo di accrescere la capacità attrattiva del Gruppo.

Particolare incidenza nella revisione delle Politiche 2018 ha avuto l'ampliamento del contesto normativo di riferimento, con l'emanazione del Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob del 27.04.2017, che di fatto ha introdotto regole più restrittive per l'incentivazione del personale rilevante della partecipata InvestiRe SGR.

Restano invece confermati i fondamentali capisaldi in materia di incentivazione legata alla performance, rappresentati: (i) dalla previsione di predefinite condizioni di sostenibilità e conformità ai rischi, dal cui superamento dipende la stessa attivazione dei sistemi incentivanti; (ii) dalla correlazione tra risultati raggiunti ed entità del Bonus Pool, assicurata sia dalla fissazione di un limite massimo

all'ammontare, sia da un meccanismo di incremento graduale dello stesso correlato al livello di risultati raggiunto; infine, (iii), dal collegamento tra premi e performance individuali, garantito dalla assegnazione di obiettivi al personale.

2. PROCESSO DECISIONALE SEGUITO PER DEFINIRE LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

2.1 RUOLI E RESPONSABILITÀ DEGLI ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI PREDISPOSIZIONE E ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

La determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle Politiche di remunerazione e incentivazione richiedono, coerentemente con la normativa di riferimento, il coinvolgimento di diversi organi della Banca: ciò al fine di garantire che i sistemi retributivi siano in linea con gli obiettivi e i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio.

Di seguito sono illustrate le principali responsabilità dei diversi organi coinvolti nel processo di predisposizione, approvazione e attuazione della politica delle remunerazioni, individuati ne:

- a) L'Assemblea dei soci
- b) Il Consiglio di Amministrazione
- c) Il Comitato Remunerazioni
- d) Il Comitato Rischi
- e) Le Funzioni di Controllo;
- f) Le altre Funzioni.

2.1.2 ASSEMBLEA DEI SOCI

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dei soci di Banca Finnat:

- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- 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.;
- 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;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione.

2.1.3 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione, nella sua funzione di supervisione strategica:

- elabora e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- assicura che le politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione:
 - o degli amministratori investiti di particolari cariche
 - o del Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale
 - o del restante personale strategico;
 - o dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo.

Nello svolgimento delle proprie funzioni in materia, il Consiglio di Amministrazione si avvale del contributo del Comitato per le Remunerazioni.

2.1.4 COMITATO REMUNERAZIONI

Il Comitato svolge funzioni propositive, consultive e istruttorie in materia di remunerazione e incentivazione, allo scopo di consentire al CdA (al cui interno è costituito) di adottare con consapevolezza le decisioni ad esso demandate. A tal fine, il Comitato ha accesso alle informazioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte in base ai loro ambiti di competenza.

In particolare, il Comitato:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal CdA; in particolare, presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorandone poi la corretta applicazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante; in particolare, valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- propone al Consiglio di Amministrazione i sistemi di incentivazione ritenuti più opportuni (ivi inclusi i "stock option plans" e gli altri piani a base azionaria "share retention") e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del consiglio stesso;

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, 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 strategica ed 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 e incentivazione;
- 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 svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci (alla cui assemblea annuale è presente il Presidente o altro componente del Comitato).

Il Comitato per le Remunerazioni è composto da tre amministratori indipendenti, in maggioranza indipendenti, uno dei quali assolve alle funzioni di Presidente.

Nello svolgimento delle sue funzioni consultive e propositive, il Comitato si coordina con il Collegio Sindacale; ha inoltre la facoltà di avvalersi, se ritenuto, dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

Nel corso del 2017 il Comitato si è riunito 6 volte: alle riunioni hanno partecipato anche i componenti del Collegio Sindacale e, per l'approfondimento di temi specifici, i responsabili dell'UO Personale e dell'UO Legale.

2.1.5 COMITATO RISCHI

Il Comitato Controllo e Rischi accerta se gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio ovvero con il *Risk Appetite Framework* ("RAF").

2.1.6 COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio sindacale svolge un ruolo consultivo, formulando i pareri richiesti dalla normativa vigente, quali, in particolare, quello ex art. 2389 comma 3 c.c. sulla coerenza delle proposte provenienti dal Comitato per le Remunerazioni con la politica sulla remunerazioni.

2.1.7 LA FUNZIONE RISORSE UMANE

La funzione risorse umane partecipa alla elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, fornendo assistenza agli organi e funzioni aziendali competenti. In particolare:

- analizza preliminarmente la normativa di riferimento;
- sottopone al Comitato per le Remunerazioni la struttura della remunerazione variabile, con particolare riferimento ai meccanismi applicati al personale più rilevante, coordinandosi con le funzioni aziendali Pianificazione e Controllo e Controllo Rischi per gli aspetti concernenti, rispettivamente, la sostenibilità e la rispondenza al quadro aziendale dei rischi dell'ammontare destinato al sistema annuale di incentivazione;
- si coordina con le altre funzioni della banca ai fini della effettuazione dell'annuale processo di individuazione del personale rilevante;
- sottopone ai competenti organi eventuali necessarie modifiche alle politiche retributive determinate a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- coadiuva l'Amministratore Delegato della banca nella verifica di conformità delle politiche di remunerazione e incentivazione delle controllate, sia rispetto al contesto normativo che alle politiche di gruppo.

2.1.8 LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

Le funzioni di controllo interno collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, 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 le norme, lo statuto, i codici etici e 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, 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.

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.

2.1.9 CONSULENTI ESTERNI

Ai fini della definizione delle Politiche di cui alla presente Relazione, la Banca non si è avvalsa del supporto di consulenti esterni.

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).

3. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Destinatari delle politiche di remunerazione e incentivazione sono:

- i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i dipendenti;
- i collaboratori della società.

4. L'INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Nell'ambito del personale della banca assume particolare importanza la categoria del "personale più rilevante", ossia dei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (o del Gruppo).

L'identificazione di tali figure si basa su una ricognizione annuale ed una valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative, ecc.) e consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in funzione delle capacità dei singoli soggetti di incidere sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo.

La Banca, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, anche nella qualità di capogruppo del Gruppo bancario Banca Finnat, effettua periodicamente un processo di autovalutazione.

Per l'identificazione di tali soggetti, si fa riferimento ai criteri indicati nel Regolamento Delegato UE della Commissione europea del 4 marzo 2014, suddivisi in:

- qualitativi, che riportano al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione aziendale;
- quantitativi, riconnessi alla remunerazione complessiva individualmente percepita dal personale nel corso di un esercizio.

La suddetta autovalutazione ha delineato per la banca un perimetro composto di n. 29 soggetti Risk Takers (alcuni dei quali ricoprono più di una posizione rilevante), appartenenti alle seguenti categorie:

- Amministratori con incarichi esecutivi (1);
- Amministratori non esecutivi (10);
- Alta dirigenza (3)
- Responsabili di livello più elevato delle Funzioni di controllo interno (4)
- Responsabili di funzioni aziendali rilevanti (7)
- Altri Risk Takers (9)

A livello di Gruppo, invece, sono stati enucleati n. 45 Risk Takers - appartenenti, nelle rispettive società, all'organo di gestione (sia nella sua funzione strategica, che di gestione), all'alta dirigenza e alle funzioni di controllo interno - così distribuiti:

- n. 18 di Banca Finnat
- n. 13 di SGR Immobiliare
- n. 7 di Finnat Fiduciaria
- n. 4 di Finnat Gestioni SA
- n. 3 di Natam SA.

5. SISTEMA DI REMUNERAZIONE

5.1 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

5.1.1 COMPENSI DEI COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Lo Statuto della Banca prevede che ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio, un compenso che viene determinato dall'Assemblea all'atto della loro nomina in misura fissa per l'intero periodo di durata della carica; non sono invece previsti per gli stessi amministratori compensi collegati a risultati economico-finanziari o basati su piani di incentivazione a breve o medio termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari.

L'assemblea stabilisce anche il compenso additivo della carica di Presidente e Vice-Presidente.

In linea con quanto previsto nelle Disposizioni di Vigilanza, la remunerazione a favore del Presidente è inferiore alla remunerazione fissa percepita dal Consigliere Delegato.

Rinviano per l'ammontare dei compensi deliberati dall'Assemblea alle successive Tabella 1 e la Nota a Tabella 1, si precisa che l'analisi del posizionamento e della composizione della

remunerazione degli Amministratori Esecutivi è compiuta sulla base di dati di mercato e di studi eseguiti dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

5.1.2 COMPENSO DEI COMPONENTI DEI COMITATI CONSILIARI

Agli Amministratori membri di Comitati consiliari sono corrisposti emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa o anche in forma di “gettone di presenza” - rispetto a quanto già percepito in qualità di Amministratori, in funzione delle competenze attribuite a tali Comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai loro lavori.

Nell'ambito dell'importo complessivo deliberato dall'Assemblea per la partecipazione ai Comitati, il Consiglio di Amministrazione attribuisce singolarmente i compensi ai componenti ed al Lead Independent Director.

5.1.3 COMPENSO DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Il compenso per il Presidente e per gli altri componenti del Collegio Sindacale viene stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intera durata del loro mandato, anche relativamente alla quota aggiuntiva corrisposta quale componente dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 dlgs 231/2001.

I componenti del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

5.1.4 ORGANISMO DI VIGILANZA 231/2001

L'Assemblea degli azionisti determina il compenso da corrispondere ai componenti dell'Organismo di Vigilanza ex art. 6 dlgs 231/2001.

5.1.5 COMPENSO DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La determinazione del compenso, spettante all'Amministratore Delegato, nell'ambito dell'emolumento complessivo determinato dall'Assemblea, è di competenza del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Collegio Sindacale ex articolo 2389 del c.c..

L'Amministratore Delegato non rientra tra i destinatari del Piano di Incentivazione.

5.1.6 DIRETTORE GENERALE

La retribuzione del Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile, in funzione del raggiungimento dell'obiettivo di risultato netto di esercizio.

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante al Direttore Generale, è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

5.1.6 ALTA DIREZIONE

La retribuzione del Condirettore Generale ed del Vice Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un compenso variabile, in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal piano di incentivazione aziendale.

6. STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE PER IL PERSONALE DIPENDENTE

La politica di remunerazione per il personale dipendente - volta ad attrarre e conservare risorse in possesso di professionalità adeguate alla complessità e specializzazione del *business* - è basata su processi decisionali snelli e su una distribuzione delle relative facoltà imperniati essenzialmente sulle figure di Vertice della società e sul Consiglio di Amministrazione (che, coadiuvato dal Comitato per le Remunerazioni è competente per i Responsabili delle funzioni di controllo interno e, più in generale, per il personale rilevante).

Lo schema remunerativo per il personale dipendente è strutturato in modo da assicurare un adeguato bilanciamento tra la parte fissa e quella variabile, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

In linea con quanto previsto dalla Disposizioni di Vigilanza, non sono consentite strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

6.1 LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE

Nel rispetto dei principi di equità e coerenza interna, la componente fissa della remunerazione del personale dipendente – che ricomprende le varie voci previste dai Contratti collettivi Nazionali di riferimento ed eventuali importi ad personam - è rivolta prevalentemente a garantire nel tempo un livello retributivo adeguato alle responsabilità assegnate e alla professionalità posseduta (valutata in termini competenze ed esperienza).

A carattere generale, i livelli di retribuzione fissa del personale dipendente sono improntati al criterio della sostenibilità, ma sono comunque in linea con i benchmark di settore.

Nel corso del rapporto di lavoro, gli interventi sulla componente fissa della retribuzione sono legati principalmente a criteri meritocratici (per correlare la remunerazione individuale alla professionalità acquisita), ma anche a finalità di retention nei confronti di risorse a concreto rischio mercato.

Per quanto concerne il personale neo assunto, nella valutazione dell'elemento retributivo fisso si fa riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro, nonché, in caso di personale già professionalizzato, al livello di competenza ed esperienza posseduta e ai valori medi delle retribuzioni del settore di appartenenza.

6.2 LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

La componente variabile della retribuzione, sia nel suo complesso che nelle sue varie forme, è determinata tempo per tempo in riferimento a criteri di obiettiva sostenibilità, nel rispetto dei necessari requisiti fissati dalla normativa di settore e rappresentati:

- dalla conformità con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;
- dal collegamento ai risultati aziendali e ai rischi;
- dalla coerenza con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- dall'esigenza di non legare la remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi distorti, tali da indurre il personale a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi.

6.3 RAPPORTO TRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE

Il rapporto tra le componenti fissa e variabile della remunerazione del personale dipendente è attentamente valutato, anche in riferimento alla categoria di appartenenza.

In conformità con quanto disposto dalla Disciplina di Vigilanza, la componente variabile della remunerazione del personale rilevante non può superare il 100% di quella fissa (rapporto di 1:1).

Di fatto, peraltro, tenuto conto della preponderante rilevanza assunta dall'incentivazione legata alla performance tra le forme di remunerazione variabile, l'incidenza della componente variabile su quella fissa risulta per tutto il personale dipendente ancora più contenuta, per via (i) della fissazione di un limite massimo all'ammontare degli incentivi individuali riconnessi al sistema incentivante, individuato nel 75% della Retribuzione Annuale Lorda fissa del destinatario e (ii) dell'applicazione del differimento di quota parte del premio, nel caso esso sia superiore a € 30.000 o al 50% della RAL del destinatario.

6.4 LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ALTA DIREZIONE

La retribuzione del Direttore Generale, del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale si compone di un compenso fisso e di un eventuale compenso variabile, quest'ultimo legato al raggiungimento degli obiettivi assegnati nel piano di incentivazione annuale. La determinazione del

compenso, sia fisso che variabile, spettante ai componenti dell'Alta Direzione è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

6.5 LA STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

La determinazione del compenso, sia fisso che variabile, spettante ai Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo è attribuita al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni.

In linea con le vigenti Disposizioni di Vigilanza, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione del personale in questione non supera il limite di un terzo.

6.6 SISTEMI DI INCENTIVAZIONE BASATI SULLA PERFORMANCE

Nel gruppo Banca Finnat la componente variabile della remunerazione è riconnessa principalmente ai “sistemi di incentivazione basati sulla performance”, che, essendo correlati al raggiungimento di obiettivi sia aziendali che individuali, mirano a imprimere maggiore impulso alle attività di business e a consolidare una cultura organizzativa meritocratica, in grado di attrarre e trattenere il personale migliore.

I sistemi di incentivazione delle società del Gruppo sono legati alla capacità di generare valore garantendo corretti livelli di stabilità patrimoniale e di redditività corretta per i rischi; essi infatti si attivano al positivo riscontro di tutte le seguenti condizioni:

- a) conseguimento di un Risultato Netto positivo (utile netto), sia a livello aziendale, che di gruppo;
- b) mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 (*Common Equity Tier 1*), sia di gruppo che aziendale, ad un livello non inferiore al 20%;
- c) mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC (*Return On Risk Adjusted Capital*) consolidato non inferiore allo 0,5%.

Ciascuna Società determina l'importo da destinare al Piano di incentivazione annuale (bonus pool) coerentemente con il livello di redditività atteso e i propri parametri di patrimonializzazione e di liquidità: resta comunque attribuita alla capogruppo la facoltà di verificare che l'effettivo ammontare del bonus pool stanziato da ciascuna società sia sostenibile e in linea con i parametri di redditività ed il profilo di rischio aziendale.

Nei seguenti paragrafi viene illustrato, in particolare, il sistema incentivante della capogruppo Banca Finnat.

6.7 IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE ANNUALE DI BANCA FINNAT

La Banca predispone annualmente un Piano di incentivazione aziendale rivolto a tutti i dipendenti, compresi il Direttore Generale, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e il Personale più rilevante non rientrante fra le categorie sopra citate.

Il Piano di incentivazione della banca segue il seguente iter decisionale:

- L'Amministratore Delegato presenta il Piano di Incentivazione al Comitato Remunerazioni;
- Il Comitato Remunerazioni valuta il Piano di Incentivazione presentato e lo sottopone per l'approvazione al Consiglio di Amministrazione;
- Il Consiglio di Amministrazione delibera in via definitiva sull'adozione del Sistema Incentivante;
- Alla chiusura d'esercizio, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Remunerazione, valuta l'effettiva attivazione del Sistema Incentivante.

6.8 IL MONTE BONUS.

L'importo effettivo destinato al Monte Bonus è determinato a chiusura dell'esercizio in funzione del pieno o parziale raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo della Banca previsto a budget (calcolato ante sistema incentivante), in applicazione del seguente meccanismo di gradualità:

- al di sotto del 60% di raggiungimento dell'obiettivo di budget di utile lordo, non si formerà alcun Monte Bonus;
- se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo risulterà essere uguale o maggiore del 60%, ma minore dell'80%, al Monte Bonus sarà destinato fino al 10% dell'utile lordo conseguito (ante applicazione del sistema incentivante);
- se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo risulterà essere uguale o maggiore dell'80%, ma minore del 100%, al Monte Bonus sarà destinato fino al 13% dell'utile lordo conseguito (ante applicazione del sistema incentivante);
- se, infine, la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di budget 2018 di utile lordo risulterà essere uguale o maggiore del 100%, il Monte Bonus sarà costituito dalla somma dei seguenti importi:
 - o 15,5% dell'utile lordo individuale previsto in budget;
 - o 20% della differenza tra utile lordo individuale conseguito e utile lordo individuale previsto a budget.

In sede di definizione dell'importo del Monte Bonus, la funzione di Controllo Rischi sarà chiamata a verificare che:

- l'indice di redditività RORAC della banca si confermi positivo;

- l'indice di liquidità LCR della banca (Liquidity coverage ratio) si mantenga nei limiti previsti dalle disposizioni di Vigilanza.

Se ritenuto opportuno, l'Amministratore Delegato, anche sulla scorta di detta verifica, potrà comunque proporre all'approvazione del CdA un importo di Monte Bonus inferiore a quello riveniente dall'applicazione lineare dell'illustrato meccanismo di gradualità.

Ferma l'applicazione dei criteri suesposti, il Bonus pool complessivo è ripartito in misura percentuale fra quattro individuate categorie di destinatari:

- a) personale di rete della Direzione Commerciale
- b) personale della Direzione Finanza
- c) personale della funzione advisory e corporate finance
- d) restante personale.

Lo schema di ripartizione del Monte Bonus complessivo ed i criteri di formazione dei singoli plafond riflettono, da un lato, la necessità di stimolare il personale commerciale al conseguimento di risultati sfidanti, ma raggiungibili (anche oltre gli obiettivi di budget), dall'altro, l'esigenza di focalizzare l'impegno operativo del restante personale sulla collaborazione per il raggiungimento degli stessi obiettivi, legando l'ammontare del bonus pool ad essi destinato ai risultati raggiunti dai primi.

6.9 GLI OBIETTIVI.

L'erogazione degli incentivi individuali è legata alla valutazione della *performance* individuale, misurata riguardo al raggiungimento di obiettivi delle seguenti tipologie:

- di risultato commerciale, individuali o di struttura ;
- legati a indicatori tipici di funzione, anch'essi individuali o di struttura;
- di realizzazione di progetti;
- di qualità della performance individuale (efficienza ed efficacia).

Con l'approvazione del budget annuale, il CdA conferisce, di fatto, al Direttore Generale, al Condirettore Generale e al Vice Direttore Generale l'obiettivo di Risultato netto d'esercizio previsto per l'esercizio; al Vice Direttore Generale sono anche attribuiti gli obiettivi di budget e di coordinamento della Direzione Finanza.

In linea con le Disposizioni di Vigilanza, che dispongono che le funzioni di controllo interno (Compliance, Antiriciclaggio, Internal Auditing e Controllo rischi) restino indipendenti dai risultati, in primo luogo economici, conseguiti dalle aree soggette al loro controllo, l'incentivazione del personale appartenente a queste unità organizzative, pur soggetta al superamento delle condizioni di attivazione del Piano, è esclusivamente collegata, oltre che ad obiettivi di qualità della performance, a giudizi di conformità rispetto a indicatori rappresentativi della specifica attività assegnata, quali:

per la funzione di Internal Auditing, il controllo dei processi e dell'operatività della banca per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali;

per la funzione Antiriciclaggio, il controllo dei processi e dell'operatività della banca per la prevenzione di situazioni di rischio di riciclaggio di danaro;

per la funzione di Compliance, la valutazione della conformità alle norme dei processi operativi della banca;

per la funzione di Controllo Rischi, l'elaborazione e manutenzione di metodologie, metriche e strumenti per la misurazione dei rischi connessi all'operatività della banca.

Nell'ambito del personale commerciale, l'incentivazione dei Consulenti private banking è invece legata al raggiungimento di obiettivi (annuali) di risultato commerciale e di allineamento al modello di servizio e subordinata al positivo riscontro del rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne: ciò, allo scopo di evitare che una stretta interdipendenza tra incentivazione e target commerciali possa indurre gli stessi ad operare senza la dovuta attenzione agli effettivi interessi dei clienti.

Obiettivi di risultato commerciale (annuale) sono anche previsti per le altre funzioni di business della banca, quali quelle addette alle relazioni con investitori istituzionali, all'advisor e corporate finance, e alla tesoreria.

A tutto il personale, infine, sono assegnati obiettivi individuali di qualità della performance, rappresentati da indicatori di efficienza ed efficacia della prestazione, specialmente focalizzati:

- sulla qualità della copertura del ruolo, per i collaboratori con ruoli di responsabilità organizzativa;
- sull'impegno, la collaborazione e l'accuratezza operativa, per gli altri collaboratori.

6.10 I PREMI INDIVIDUALI.

Per le figure di Alta Direzione, entro il limite massimo della quota di bonus pool ad essi destinata, la misura dei premi individuali è stabilita dal CdA della banca su proposta del Comitato Remunerazioni (sentito il parere dell'Amministratore Delegato relativamente ai premi del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale).

Per i responsabili delle funzioni di controllo interno, l'importo dei premi individuali è definito dal CdA della Banca, su proposta del Comitato Remunerazioni, sentito il parere dell'Amministratore Delegato: l'ammontare complessivamente riservato all'incentivazione di queste figure, è predeterminato e, sebbene legato al superamento delle condizioni di attivazione del piano, non è soggetto a meccanismi incrementali correlati ai risultati della banca.

Per il restante personale, l'importo individuale dei premi è definito dall'Amministratore Delegato, previo parere del Comitato Remunerazioni, per il personale rilevante, con riguardo ai seguenti criteri applicativi:

- per il personale di rete della Direzione Commerciale, l'ammontare massimo del premio è predeterminato al momento dell'assegnazione degli obiettivi;
- per il personale della Direzione Finanza, l'importo dei premi individuali è determinato, entro il limite del Bonus pool assegnato alla struttura di appartenenza, in applicazione di uno schema di ripartizione predefinito, approvato dall'Amministratore Delegato, fortemente focalizzato sul ruolo e sulle responsabilità singolarmente attribuite;
- per il restante personale, l'importo individuale dei premi è definito, a consuntivo, tenuto conto dell'effettivo contributo qualitativo e quantitativo offerto, riveniente dalle risultanze emerse dalla scheda di valutazione qualitativa della performance.

Per tutti i destinatari del piano, la misura degli incentivi non potrà essere superiore al 75% della Retribuzione Annuale Lorda (33% per il personale appartenente alle funzioni di controllo interno); eccezionalmente, in caso di performance di gran lunga superiori alle attese, l'Amministratore Delegato (o il Comitato per le Remunerazioni per le figure nei confronti dei quali compete allo stesso la proposta di premio) potrà proporre all'approvazione del CdA l'incremento del premio individuale fino all'importo massimo del 100% della RAL.

6.11 IL DIFFERIMENTO.

Il differimento si applica a tutto il personale della banca ed opera in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 30.000 o superiori al 50% della remunerazione fissa del destinatario, una quota pari al 20% dell'incentivo è differita di un anno.

Per il solo personale rilevante, nel caso in cui i premi individuali siano di importo lordo superiore a € 70.000, in luogo di quella generale troverà applicazione la regola del pagamento posticipato in due anni del 40% del premio (in due quote pari ognuna al 20% del premio).

In ambedue i casi di differimento, l'effettiva liquidazione delle quote posticipate è soggetta alla dinamica dei risultati aziendali conseguiti nel periodo di differimento: in tal senso, l'erogazione potrà avvenire purché si determinino le condizioni di attivazione del Piano di incentivazione dell'anno di differimento, in presenza di un Utile netto aziendale e comunque nel rispetto dei principi di stabilità e di solidità patrimoniale della banca.

In caso di mancata attivazione del piano di incentivazione nell'anno di differimento, la relativa quota di premio differita verrà sospesa e corrisposta nel successivo esercizio, a condizione però che in tale

esercizio siano raggiunti gli obiettivi sopra indicati; in caso negativo, la quota già sospesa si azzererà definitivamente.

6.12 LA CLAUSOLA DI CLAW BACK.

L'erogazione dei premi è altresì soggetta a claw back, sia per la parte già corrisposta, sia per le quote ancora da corrispondere, nei confronti di coloro che abbiano determinato o concorso a determinare:

- a) comportamenti da cui è derivata una perdita per la società;
- b) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società;
- c) violazione degli obblighi imposti dal Testo Unico Bancario all'art. 26 (perdita dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza dei soggetti che svolgono funzioni di amministrazione, direzione e controllo presso le banche) o, quando è parte interessata, all'art. 53, commi 4 e seguenti (condizioni e limiti per l'assunzione, da parte delle banche, di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare, direttamente o indirettamente, un'influenza sulla gestione della banca o del gruppo bancario nonché dei soggetti ad essa collegati);
- d) violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione, rilevate nell'ambito delle attività di controllo demandate alla funzione di Revisione interna.

7. ALTRE FORME DI REMUNERAZIONE: STRUMENTI DI RETENTION E DI ATTRACTION.

Tra gli altri strumenti per attrarre e trattenere le persone sono previsti sia interventi sulla componente fissa della retribuzione (avanzamenti di carriera e aumenti *ad personam*), sia forme di remunerazione variabile, ma con finalità diverse da quelle proprie del sistema incentivante.

A tali strumenti si ricorre per favorire la permanenza di collaboratori a rischio mercato o per dare un particolare segnale d'attenzione a individuate risorse, in riferimento alla significatività della loro performance ("retention bonus", patti di stabilità e di non concorrenza) ovvero, infine, per agevolare l'assunzione dall'esterno di nuove professionalità ("bonus entry" e piani di valorizzazione individuale).

Più in dettaglio:

- I patti di stabilità sono destinati in via prioritaria a fidelizzare il personale "a rischio mercato"; essi si concretizzano nel riconoscimento al dipendente di una indennità periodica (in via continuativa o per un determinato numero di anni), aggiuntiva alla retribuzione corrente, di misura pari al 10/12% della RAL, a fronte del prolungamento del termine di preavviso in caso di sue dimissioni;

I patti di non concorrenza sono destinati al personale commerciale e finalizzati, principalmente, alla protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela; anch'essi prevedono corrispettivi periodici a favore del dipendente per tutta la durata del rapporto (di misura pari al 15% della RAL), a fronte della sua obbligazione a non svolgere attività in concorrenza con l'azienda (tra cui rientra anche il trasferimento di posizioni di clientela), all'interno di una predefinita area territoriale, per un periodo di 18 mesi dal termine del rapporto di lavoro con la società;

I piani di valorizzazione individuale sono invece destinati al personale neo assunto delle strutture commerciali e finalizzati ad assicurare ai medesimi prospettive di incremento della RAL e/o di incentivazione al raggiungimento di prefissati obiettivi commerciali, generalmente rappresentati dall'acquisizione di nuova clientela, di masse o di ricavi.

I piani di valorizzazione che prevedono forme di incentivazione variabile (bonus una tantum) rientrano tra gli strumenti di "attraction"; essi, pur rimanendo soggetti alle principali regole della remunerazione variabile tempo tempo vigenti, non sono ricompresi nel monte bonus destinato al sistema annuale di incentivazione;

I retention bonus sono, infine, provvedimenti di carattere eccezionale, di numero contenuto e di importo complessivo sostenibile, destinati anch'essi a mantenere alta la motivazione di risorse particolarmente qualificate, ritenute "chiave" e/o a rischio mercato, consolidandone in tal modo la fidelizzazione all'azienda; anche i "retention bonus" concorrono alla determinazione del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa e restano soggetti ad alcune delle più stringenti regole dettate per gli incentivi, quali la possibilità di differimento, clausole di malus, claw back.

8. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI.

Nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Banca Finnat non sono previsti benefici pensionistici discrezionali, né in occasione della maturazione del diritto di pensionamento, né in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

9. CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO (GOLDEN PARACHUTES)

Non sono previsti, in linea di principio, compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. Golden Parachutes).

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

Eventuali accordi individuali per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro del personale dipendente hanno carattere del tutto eccezionale e sono gestiti direttamente dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale della società, entro un limite massimo di importo non superiore, comunque, al 100% della RAL dell'interessato.

Nella determinazione dell'importo effettivo da corrispondere si terrà conto, oltre che della specificità di ciascuna posizione, delle circostanze che in concreto hanno determinato l'evento interruttivo, del contesto di riferimento e dei potenziali rischi legati ad un mancato accordo.

10. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI

I collaboratori non dipendenti sono legati alle Società del Gruppo da contratto di agenzia o da contratti di collaborazione.

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

La tipicità dello schema contrattuale dei collaboratori non dipendenti non prevede, in genere, forme di remunerazione incentivante (in particolare, per la Banca, nel caso dei Promotori Finanziari legati da rapporto di agenzia, la remunerazione è rappresentata esclusivamente dalla componente ricorrente).

Eventuali forme di remunerazione legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, qualora concordate, troverebbero comunque regolamentazione nella disciplina applicata in materia di remunerazione variabile.

11. PIANI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Non sono stati approvati piani di Stock Option.

12. 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 determinate figure manageriali;
- uso in comodato gratuito di un'abitazione sulla piazza di lavoro, per individuati dirigenti.

13. MODIFICHE RISPETTO ALLA PRECEDENTE VERSIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica retributiva della Banca è volta, da un lato, a favorire la fidelizzazione del personale in servizio e ad attrarre dall'esterno professionalità adeguate alla complessità e specializzazione del business, dall'altro ad utilizzare le leve retributive in maniera accorta e sostenibile, anche allo scopo di scongiurare condotte e comportamenti del personale disallineati con il profilo di rischio tradizionalmente moderato del Gruppo.

Particolare incidenza nella revisione delle Politiche 2018 ha avuto l'ampliamento del contesto normativo di riferimento, con l'emanazione del Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob del 27.04.2017, che di fatto ha introdotto regole più restrittive per l'incentivazione del personale rilevante della partecipata InvestiRe SGR.

Più in generale, le politiche di gruppo sull'incentivazione legata alla performance, si fondano su tre fondamentali capisaldi, rappresentati: (i) dalla previsione di predefinite condizioni di sostenibilità e conformità ai rischi, dal cui superamento dipende la stessa attivazione dei sistemi incentivanti; (ii) dalla correlazione tra risultati raggiunti ed entità del Bonus Pool, assicurata sia dalla fissazione di un limite massimo all'ammontare, sia da un meccanismo di incremento graduale dello stesso correlato al livello di risultati raggiunto; infine, (iii), dal collegamento tra premi e performance individuali, garantito dalla assegnazione di obiettivi al personale.

SEZIONE II – APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2017

1. CONSIDERAZIONI GENERALI

Al 31 dicembre 2017 risultano attivate le condizioni di attivazione del Piano per il 2017 e precisamente:

- a) il conseguimento di un Risultato netto positivo, sia a livello di Gruppo, che aziendale;
- b) il mantenimento dell’indicatore di solidità CET1 (Common Equity Tier 1) di Gruppo ad un livello non inferiore al 20%;
- c) il mantenimento dell’indicatore di redditività RORAC (Return On Risk Adjusted Capital) consolidato non inferiore allo 0,5%;

2. PIANI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Con riguardo ai Piani basati su strumenti finanziari Non sono stati approvati Piani di Stock Option.

2.1 TABELLE

Di seguito si allegano le seguenti tabelle, redatte ai sensi dell’Allegato 3° - Schema 7 Bis del Regolamento Emittenti:

- **Tabella 1** – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Nota Tabella 1** – Rappresentazione dettagliata dei “compensi fissi”;
- **Tabella 2** – Stock Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **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 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;
- **Schema 7 TER:** Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti dell’organo di amministrazione e dei direttori generali e Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Si allegano inoltre le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d’Italia e del richiamato articolo 450 CRR:

- **Tabella 4** (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di attività.
- **Tabella 5** (ex art 450 CRR – comma 1 h) - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per il personale più rilevante.

Non vi sono persone che nell'esercizio hanno ricevuto remunerazioni pari o superiori a 1 milione di Euro pertanto non si allega la tabella ex art 450 CRR – comma 1i.

• **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 del compenso Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale			indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					231.209	-	-	-	3.467	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate					40.000	-	-	-	-	-			-
(III) Totale					271.209	-	-	-	3.467	-	274.676		-
Colletti Paolo	Condirettore Generale	1/1 -3/2/2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					55.160	-	-	-	217	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale					55.160	-	-	-	217	-	55.377		-
Bastia Giulio	Condirettore Generale	dal 09/02/2017		indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					263.866	-	-	-	3.825	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000	-	-	-	-	-			-
(III) Totale					293.866	-	-	-	3.825	-	297.691		-
Nattino Arturo	Direttore Generale			indeterminata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					290.995	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale					290.995	-	-	-	-	-	290.995		-
Nattino Arturo	Amministratore Delegato			Appr. Bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					130.000	-	-	-	4.377	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000	-	-	-	-	-			-
(III) Totale					160.000	-	-	-	4.377	-	164.377		-
Nattino Giampaolo	Amministratore Presidente	01/01-10/03/2017											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					44.712	-	-	-	695	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale					44.712	-	-	-	695	-	45.408		-

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					
Flavia Mazzarella	Amministratore/Lead Independent Director/Presidente Comitato Rischi		01/01-10/03/2017										
	Amministratore/Presidente	dal 10/03/2017	Apr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				74.356,17	4.658	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				74.356	4.658	-	-	-	-	-	79.014		-
Marco Totaneli	Amministratore/Vice Presidente/ Lead Independent Director/Presidente Comitato Rischi/componente Comitato Nomine		dal 10/03/2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.137	20.342	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				35.000	6.822	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				43.137	27.164	-	-	-	-	-	70.301		-
Buonvino Leonardo	Amministratore/Vice Presidente/lex art. 2389 co. 3 cc												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95.000	-	-	-	2.084	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000	-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				125.000	-	-	-	2.084	-	-	127.084		-
Carlevaris Carlo	Amministratore/Presidente Onorario												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	-	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				20.000	-	-	-	-	-	-	20.000		-
Boffa Ermanno	Amministratore/componente Comitato Rischi /componente Comitato Remunerazioni												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.000	-	-	-	-	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000	8.192	-	-	-	-	-			-
(III) Totale				40.000	23.192	-	-	-	-	-	63.192		-

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)									
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity			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	Benefici non monetari					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica										
Cusmai Roberto	Amministratore/componente Comitato Rischi/Presidente Comitato Remunerazioni		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.000	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				10.000	15.000	-	-	-	-	25.000			-
Scogliamiglio Andreina	Amministratore/componente Comitato Remunerazioni/Presidente Comitato Nomine		Appr. Bilancio 2017										
(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/componente Comitato Nomine		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000			-
Nattino Giulia	Amministratore		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000			-
Nattino Maria Sole	Amministratore/dipendente		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.232	-	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				35.232	-	-	-	-	-	35.232			-

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	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		
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
De' Micheli Alessandro	Componente OdV		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	5.000	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				-	5.000	-	-	-	-	5.000			-
Alberto De Nigro	Presidente del Collegio Sindacale/Componente OdV		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	5.000	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				50.000	5.000	-	-	-	-	55.000			-
Fasoli Braccini Barbara	Sindaco/Componente OdV		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	5.000	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				45.000	5.000	-	-	-	-	-			-
Minnetti Francesco	Sindaco		Appr. Bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	-	-	-	-	-				-
(II) Compensi da controllate e collegate				34.000	-	-	-	-	-				-
(III) Totale				79.000	-	-	-	-	-	79.000			-

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 Tabella 1 – Rappresentazione dettagliata dei “compensi fissi”

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)											
		Emolumento deliberato dall'assemblea							gettoni di presenza	rimborsi spese forfetari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale
Cognome e nome	Carica	CDA	Comitato Rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Comitato Indipendenti*	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director					
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									-				231.209
(II) Compensi da controllate e collegate		40.000							-				
(III) Totale		40.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	231.209	271.209
Collettini Paolo	Condirettore Generale (sino al 09/02/2017)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									-				55.160
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	55.160	55.160
Bastia Giulio	Condirettore Generale (dal 09/02/2017)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									-				263.866
(II) Compensi da controllate e collegate		30.000							-				
(III) Totale		30.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	263.866	293.866
Nattino Arturo	Amministratore Delegato / Direttore Generale												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000							-		120.000	290.995	
(II) Compensi da controllate e collegate		30.000							-				
(III) Totale		40.000	0	0	0	0	0	0	0	0	120.000	290.995	450.995
Nattino Giampietro	Presidente sino al 10/03/2017												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		44.712							-				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale		44.712	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	44.712
Flavia Mazzarella	Amministratore/Lead Independent Director/Presidente del Comitato Rischi/componente Comitato Nomine dal 01/01/2017 al 10/03/2017												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.863	1.863					2.795	-				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale		1.863	1.863	0	0	0	0	2.795	0	0	0	0	6.521
Flavia Mazzarella	Presidente dal 10/03/2017												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio dal 10/03/2017 al 27/04/2017 (ex delibera Ass. del 29/04/2015)		31.562							-				
(Ibis) Compensi nella società che redige il bilancio dal 27/04/2017 (ex delibera Ass. del 27/04/2017)		40.932							-				
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale		72.494	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72.494

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)												
		Emolumento deliberato dall'assemblea							gettoni di presenza	rimborsi spese forfetari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale	
Cognome e nome	Carica	CDA	Comitato Rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Comitato Indipendenti*	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director						
Marco Tofanelli	Amministratore/Vice Presidente - Lead Independent Director/Presidente Comitato Rischi/componente Comitato Nomine dal 10/03/2017													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		8.137	8.137						12.205					
(II) Compensi da controllate e collegate		35.000		3.014		1.808				2.000				
(III) Totale		43.137	8.137	3.014		1.808			12.205	2.000				70.301
Buonvino Leonardo	Amministratore/Vice Presidente/incarico particolare ex art. 2389 co.3 cc													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Amministratore	10.000												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (dal 01/01/2017 al 10/03/2017 - delibera assemblea del 29/04/2016)	Vice Presidente	27.339												
(I bis) Compensi nella società che redige il bilancio (dal 27/04/2017 - delibera CDA del 10/03/2017)	Vice Presidente/incarico particolare ex art. 2389 cc										57.611			
(II) Compensi da controllate e collegate		30.000												
(III) Totale		67.339	0	0	0	0	0	0	0	0	57.611	0		124.950
Carlevaris Carlo	Amministratore/Presidente Onorario													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000												
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale		20.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.000
Boffa Ermanno	Amministratore/componente Comitato Rischi /componente Comitato Remunerazioni													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000	5.000										
(II) Compensi da controllate e collegate		30.000		6.192						2.000				
(III) Totale		40.000	10.000	11.192	0	0	0	0	0	2.000	0	0	0	63.192
Cusmai Roberto	Amministratore/componente Comitato Rischi/Presidente Comitato Remunerazioni													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000	5.000										
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale		10.000	10.000	5.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25.000
Scogliamiglio Andreina	Amministratore/componente Comitato Remunerazioni/Presidente Comitato Nomine													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000		5.000	5.000									
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale		10.000	0	5.000	5.000	0	0	0	0	0	0	0	0	20.000

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)											
		Emolumento deliberato dall'assemblea							gettoni di presenza	rimborsi spese forfetari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale
Cognome e nome	Carica												
Rattazzi Lupo	Amministratore/componente Comitato Nomine												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(B) Totale		10.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0		10.000
Nattino Giulia	Amministratore												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000											
(II) Compensi da controllate e collegate													
(B) Totale		10.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0		10.000
Nattino Maria Sole	Amministratore												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000										25.232	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(B) Totale		10.000	0	0	0	0	0	0	0	0		25.232	35.232
De' Micheli Alessandro	Componente ODV												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio							5.000						
(II) Compensi da controllate e collegate													
(B) Totale		0	0	0	0	0	5.000	0	0	0	0	0	5.000
De Nigro Alberto	Presidente del Collegio Sindacale/Componente OdV												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		50.000					5.000						
(II) Compensi da controllate e collegate													
(B) Totale		50.000	0	0	0	0	5.000	0	0	0	0	0	55.000
Fasoli Braccini Barbara	Sindaco/Componente OdV												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000					5.000						
(II) Compensi da controllate e collegate													
(B) Totale		45.000	0	0	0	0	5.000	0	0	0	0	0	50.000
Minnetti Francesco	Sindaco												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000											
(II) Compensi da controllate e collegate		34.000											
(B) Totale		79.000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	79.000

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.

* Il Comitato Indipendenti è presente solo nella controllata Investire SGR SpA

Tabella 2 – Stock Option assegnate ai componenti dell’organo di amministrazione ai Direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche: **NON APPLICABILE**

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 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.

Nota a Tabella 3B: I Componenti del Consiglio di Amministrazione sig.ri Carlo Carlevaris, Leonardo Buonvino, Ermanno Boffa Roberto Cusmai, Flavia Mazzarella Arturo Nattino, Giulia Nattino, Lupo Rattazzi, Andreina Scognamiglio non rientrano nei piani di incentivazione aziendale e non hanno ricevuto "Altri Bonus" nell'anno 2017.

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 riferimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti	Erogati
Totale									
Colletini Paolo	CONDIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ -
	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									
Bastia Giulio	CONDIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ -
	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									
Alfiero A lberto	VICE DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								€ -
	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									
Totale									

Schema 7 TER: Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2016	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2017
Nattino Arturo						
Proprietà (*)	Amministratore delegato e Direttore generale	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
Scognamiglio Andreina						
Proprietà	Consigliere	Banca Finnat	10.000			10.000
Nattino Giulia						
Proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
Nattino Maria Sole						
Proprietà (*)			5.704.868			5.704.868
Nuda proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	1.000.000			1.000.000
Rattazzi Lupo						
Proprietà (**)	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000			7.303.000

(*) detenute tramite Finnat Fiduciaria SpA

(**) detenute tramite la GL Investimenti Srl detenuta al 50%

Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti con Responsabilità strategica	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute al 31/12/2016	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Azioni possedute al 31/12/2017
1	Vice Direttore Generale	Banca Finnat	10.000			10.000
1	Condirettore Commerciale	Banca Finnat				

INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA
Tabella 4 (ex art 450 CRR – comma 1 g)

AREE DI ATTIVITA'	Numero Soggetti Interessati *	Totale Remunerazione 2016	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	2	€ 684.870,63	€ 684.870,63	€ 0,00	€ 6.351,32
Direzione Finanza	29	€ 1.788.011,06	€ 1.788.011,06	€ 0,00	€ 5.230,27
Direzione Corporate Finance e Crediti	18	€ 863.689,11	€ 863.689,11	€ 0,00	€ 0,00
Direzione Commerciale	60	€ 3.952.198,30	€ 3.929.598,30	€ 22.600,00	€ 21.756,44
Indifferenziato	77	€ 4.151.472,38	€ 4.130.421,72	€ 21.050,66	€ 7.584,60
	186	€ 11.440.241,48	€ 11.396.590,82	€ 43.650,66	€ 40.922,63

* Al 31.12.2017 la Banca contava n° 173 dipendenti. Nel novero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n° 13 dipendenti cessati nel corso del 2017.

Tabella 5 (ex art 450 CRR – comma 1 h)
Tabella ex art 450 CRR – comma 1i: NON APPLICABILE

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2017	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	FOCUS SULLA COMPONENTE VARIABILE				Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)	Importi delle remunerazioni differite		Importi delle remunerazioni differite 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 2017	Non accordate al 2017			
Amministratore Delegato	1	€ 130.000,00	€ 130.000,00						€ 3.601,92					
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	€ 95.000,00	€ 95.000,00						€ 1.910,00					
Direttore Generale	1	€ 290.994,73	€ 290.994,73											
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	5	€ 975.111,31	€ 975.111,31	€ 0,00					€ 15.809,55					
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 505.103,34	€ 495.103,34	€ 10.000,00					€ 1.828,32					
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	9	€ 1.043.011,46	€ 1.043.011,46	€ 0,00					€ 5.857,96					
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti		€ 0,00												