



BANCA FINNAT

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Sommario

DEFINIZIONI	4
SEZIONE I.....	6
1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ	6
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	6
2.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE	9
2.2 ESPERTI INDIPENDENTI	10
3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI	11
3.1 GLI OBIETTIVI	11
4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	12
4.1 SISTEMA INCENTIVANTE	13
4.2 PIANO DI BONUS	14
4.3 AMMONTARE MASSIMO DEI PREMI E DEI BONUS.....	14
4.4 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI	15
4.5 IL DIFFERIMENTO.....	20
4.6 CLAUSOLA DI CLAW BACK	21
4.7 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT	21
4.8 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION	21
4.9. CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	21
4.10 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI	22
5. INDICATORI DI PERFORMANCE	22
5.2 INDICATORI DI PERFORMANCE RELATIVI AL PIANO DI STOCK OPTION	23
6. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE	24
6.1 PIANO DI STOCK OPTION	25
7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	25
8. ULTERIORI INFORMAZIONI.....	25

9. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA.....	27
SEZIONE II.....	29
1. PRIMA PARTE.....	29
COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE	29
PIANI DI STOCK OPTION.....	29
ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento DEL RAPPORTO	30
2. SECONDA PARTE	32
<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>	<i>33</i>
Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali	50
Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....	51

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 30/03/2011 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 per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013.

DEFINIZIONI

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

Banca: Banca Finnat Euramerica S.p.A.

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

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

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

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

Rientrano nella categoria del “personale più rilevante” i seguenti soggetti come individuati nel documento “Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo 2014” approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2014:

- a) Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali

- b) Responsabili di Direzione;
- c) Responsabili delle funzioni di controllo interno;
- d) Individuati Responsabili Commerciali.

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

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

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

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

SEZIONE I

1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ

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

La politica delle remunerazioni adottata per l'esercizio 2014 si pone in linea di sostanziale continuità con la politica dell'esercizio finanziario precedente, non rilevandosi apprezzabili elementi di differenziazione. Essa fa riferimento alle Disposizioni degli Organi di Vigilanza ed in particolare a quanto disposto dalla Banca d'Italia in data 30.03.2011, in attuazione alla Direttiva 2010/76/UE (cd. CRD 3).

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

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

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

In particolare:

- a) *L'Assemblea dei soci:*
 - determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato, nonché dei sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3, cod. civ.;
 - approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
 - riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche di remunerazione;

- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti o collaboratori, ai sensi dell'art. 114-bis, TUF.

b) Il Consiglio di Amministrazione:

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

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'adequatezza 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. 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.

c) *Il Comitato per la remunerazione:*

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

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

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

- esprime parere in merito alla remunerazione degli amministratori delegati e degli altri amministratori investiti di particolari cariche;
- svolge compiti consultivi per la determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- svolge compiti consultivi e di proposta in materia di compensi degli esponenti aziendali e dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- esprime parere in merito a piani di incentivazione a medio/lungo termine per il management e piani basati su strumenti finanziari;
- esprime parere in merito alla informativa sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo da sottoporre annualmente all'Assemblea dei Soci.

Il Comitato inoltre:

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

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

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

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

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

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

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

2.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE

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

Il Piano di incentivazione aziendale è così composto:

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

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

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

- Il Consiglio di Amministrazione alla fine di ogni esercizio valuta l'effettiva attivazione del Sistema Incentivante e/o del Piano di Bonus.

Il processo decisionale relativo all'assegnazione di un Bonus Individuale al direttore generale e ai dirigenti con responsabilità strategica è attribuito al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

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

- L'Amministratore delegato presenta una proposta al Comitato per le Remunerazioni;
- Il Comitato per le Remunerazioni valuta la proposta dell'amministratore delegato e la presenta al Consiglio di Amministrazione;
- Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'assegnazione del compenso con il parere del Collegio Sindacale e sulla base dell'impegno concretamente richiesto a ciascuno dei destinatari.

c) Piano di Stock Option

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

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

2.2 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 dall'Associazione Bancaria Italiana (ABI).

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

3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI

La politica delle remunerazioni è stata predisposta nell'ottica di assicurare una struttura retributiva complessivamente equilibrata, attraverso un adeguato bilanciamento tra la parte fissa e quella variabile (Piano di Incentivazione aziendale), evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

Ciò posto, il Piano di Incentivazione aziendale 2014 è stato predisposto nel rispetto della *mission* e dei valori aziendali, tenuto conto degli obiettivi e delle strategie di Gruppo.

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

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

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

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

3.1 GLI OBIETTIVI

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

L'assegnazione degli obiettivi compete:

- al CDA della Società, per gli amministratori con incarichi esecutivi e per i membri di Direzione Generale (Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali);

- all'Amministratore Delegato, per le altre figure di personale "più rilevante" (compresi i responsabili delle funzioni di controllo interno);
- all'Amministratore Delegato, su proposta del Condirettore Generale, per il restante personale.

In particolare, coerentemente con l'incarico e le connesse responsabilità attribuiti, gli obiettivi assegnati agli amministratori con incarichi esecutivi e ai membri di Direzione Generale sono legati a:

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

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

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

4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Relativamente all'anno 2014, il Piano di incentivazione di Banca Finnat, predisposto nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari, è sottoposto all'approvazione della Banca, che ne verifica la conformità ai principi generali espressi nel documento "Principi generali di Gruppo in materia di Piani di incentivazione 2014" redatto sulla base delle Disposizione di Vigilanza Banca d'Italia del 30 marzo 2011

Il Piano di incentivazione aziendale 2014 ricomprende:

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

Il Piano di incentivazione è rivolto a tutto il personale dipendente della Banca, nonché all'Amministratore Delegato e trova applicazione secondo principi di gradualità riferiti sia alle condizioni di attivazione di ciascuna componente del Piano, sia alla diversa tipologia dei destinatari

Per l'anno 2014 la Banca non ha previsto uno specifico Piano di Stock Option, essendo in corso quello 2011-2015.

4.1 SISTEMA INCENTIVANTE

Il Sistema Incentivante 2014 si attiverà alle seguenti condizioni:

seguenti condizioni:

- conseguimento di un Risultato Netto aziendale positivo
- raggiungimento di un risultato di Margine Operativo Lordo rettificato (MOL) aziendale positivo¹
- mantenimento dell'indice di Core Tier 1 Ratio ad un livello non inferiore al 20%.

La misura del plafond da destinare al SI-2014 è fissata dal CDA entro il limite massimo previsto dai Principi generali di Gruppo (15% del Margine Operativo Lordo aziendale per l'esercizio di riferimento), tenuto conto della verifica sulle condizioni di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio da parte della funzione di controllo rischi.

In particolare, per la verifica sulle condizioni di liquidità, si farà riferimento ai seguenti indicatori:

- "Liquidity coverage ratio" (LCR) mensile del mese di dicembre 2014, che si riterrà adeguato qualora risulti uguale o superiore al 120%
- "Nets Table Founding Ratio" (NSFR) del mese di dicembre 2014, che si riterrà adeguato qualora risulti uguale o superiore al 100%

La redditività corretta per il rischio sarà parametrata, invece, all'indice RORAC consolidato, il cui livello sarà ritenuto adeguato nel caso in cui risulti superiore all'1%.

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

- a livello di squadra, in riferimento ai risultati fatti registrare dalla struttura d'appartenenza di ciascun collaboratore
- a livello individuale, in relazione sia all'effettivo contributo fornito dal singolo al raggiungimento dei risultati di squadra, sia alla rispondenza della propria performance agli standard qualitativi attesi.

Per tutti i destinatari del SI-2014, l'ammontare massimo del premio non potrà superare il 75% della rispettiva Retribuzione Annua Lorda (RAL) fissa².

1 Il Margine Operativo Lordo preso in considerazione non tiene conto degli utili e delle perdite su strumenti finanziari non destinati al trading, ed è al netto degli ammortamenti, degli accantonamenti e delle rettifiche su crediti.

2 Per RAL fissa si intende la retribuzione corrisposta nel 2014 a carattere continuativo (con esclusione, quindi di eventuali bonus, fringe benefit, straordinario, ecc.)

Eccezionalmente, e solo in caso di performance individuali ben al di sopra degli obiettivi fissati, il CDA della Banca, su specifica proposta dell'Amministratore Delegato, potrà autorizzare un incremento del premio fino ad un importo massimo pari al 100% della RAL.

4.2 PIANO DI BONUS

In linea con quanto previsto nei Principi generali emanati dalla Capogruppo, nel caso di mancata attivazione del Sistema Incentivante 2014, ma comunque in presenza di adeguate condizioni di "sostenibilità" e liquidità, la banca si riserva la facoltà di dar corso a misure di incentivazione individuale (nella forma di bonus una tantum), finalizzati a dare un segnale di attenzione ai collaboratori che nel corso dell'esercizio abbiano conseguito gli obiettivi assegnati o che abbiano comunque fatto registrare performance ben oltre le normali aspettative.

L'attivazione di detti incentivi è comunque legata alla sussistenza dei seguenti requisiti:

- conseguimento di un Risultato Netto aziendale positivo
- mantenimento dell'indice di Core Tier 1 Ratio ad un livello non inferiore al 20%.

L'entità massima dello stesso non potrà comunque superare il 4% del Monte RAL aziendale (calcolato sulle voci di retribuzione fissa del personale dipendente, alla data del 31.12.2014), tenuto in ogni caso conto delle risultanze della verifica delle necessarie condizioni di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio da parte delle funzioni di controllo di gestione/bilancio e di controllo rischi, condotta sulla base degli indicatori correntemente utilizzati

La misura del plafond da destinare al Piano di Bonus è fissata dal CDA su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni, tenuto conto delle risultanze della verifica delle necessarie condizioni di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio da parte delle funzioni di controllo di gestione/bilancio e di controllo rischi.

4.3 AMMONTARE MASSIMO DEI PREMI E DEI BONUS

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

i) Massimale Sistema Incentivante:

- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa del destinatario
- ii) Massimale piano di bonus individuali:
- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa del destinatario
- iii) Massimale bonus individuali per i Responsabili delle funzioni di controllo interno:
- l'entità massima dei premi non potrà essere superiore al 75% della RAL fissa;

4.4 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

a) Il Sistema Incentivante

Il processo di valutazione delle performance - funzionale alla definizione della spettanza e della misura dei premi - si attiva conseguentemente alla verifica del superamento delle condizioni di attivazione del SI-2014, su input dell'Amministratore Delegato.

Il processo valutativo è finalizzato a rilevare:

- l'*efficacia delle performance*, attraverso il raffronto tra i risultati attesi e conseguiti;
- il livello di *qualità delle prestazioni* individuali, relativamente a predefiniti fattori ritenuti idonei a qualificare lo stile e i valori che la banca esige dai propri collaboratori.

Ovviamente, la valutazione complessiva della performance dovrà essere contestualizzata rispetto al ruolo e alle responsabilità individualmente assegnate. Di fatto, nell'applicazione dei meccanismi di correlazione tra remunerazione, performance e rischio, dovrà tenersi conto dell'incidenza potenziale ed effettiva che ciascun soggetto valutato ha sui risultati e sui rischi aziendali: più specificatamente, per le figure apicali della Banca (personale "rilevante", responsabili di struttura e Dirigenti in genere) la valutazione dovrà focalizzarsi – oltre che sulla rispondenza della performance agli obiettivi assegnati – sulla verifica che l'operato individuale sia risultato costantemente allineato alle strategie aziendali di medio e lungo periodo, nonché ai requisiti di conformità previsti dalle norme (anche interne) e dalle disposizioni di vigilanza.

1.1 L'assegnazione degli obiettivi

L'assegnazione degli obiettivi compete:

- al CDA, per il Vertice aziendale (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali)
- all'Amministratore Delegato, per le altre figure di personale "più rilevante" e, su proposta del Condirettore Generale, per il restante personale.

Gli obiettivi possono essere individuali e/o di squadra, quantitativi (es. obiettivi commerciali) o qualitativi e vengono assegnati correlativamente alle mansioni e alle responsabilità attribuite.

L'assegnazione degli obiettivi annuali avviene:

- in forma generale, con la pubblicazione nella intranet aziendale della "Scheda obiettivi", nella quale sono indicati ed esplicitati i fattori qualitativi (uguali per tutti) rappresentativi dei comportamenti attesi;
- in forma specifica e diretta, con l'assegnazione a determinate strutture e/o a singoli collaboratori di budget commerciali o di specifici progetti da realizzare.

1.1.1 Gli obiettivi dei Responsabili delle funzioni di controllo interno

Ferma la necessità di garantire l'assoluta indipendenza dai risultati delle aree soggette al loro controllo, ai responsabili delle funzioni di controllo interno sono assegnati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa legati alle specifiche responsabilità ad essi attribuite, nello specifico riconnessi:

- al presidio dei processi e dell'operatività aziendale per la prevenzione di situazioni di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali (Internal Audit e Antiriciclaggio)
- alla valutazione della conformità alle norme dei processi organizzativi, i controlli di secondo livello, adeguati piani di verifiche, aggiornamento delle linee guida interne, presidio formativo alle strutture interne (Compliance)
- alla corretta elaborazione di modelli, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato, di credito e operativo con adeguata produzione di reportistica per il loro monitoraggio (Controllo rischi)

L'eventuale incentivazione di queste figure - legata al raggiungimento di obiettivi indipendenti dai risultati economici aziendali – non è legata alle condizioni di attivazione del Sistema Incentivante 2014 e rientra più propriamente nel complesso dei bonus individuali.

1.1.2 Gli obiettivi commerciali

Nella definizione degli obiettivi commerciali da assegnare ai fini del SI-2014 vanno opportunamente tenuti in considerazione i recenti Orientamenti ESMA (recepiti nel nostro ordinamento con comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 29.01.2014), finalizzati a richiamare l'attenzione degli intermediari sulla necessità che i sistemi di remunerazione ed incentivazione adottati dalle banche siano in grado di assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

L'attenzione è rivolta in particolare ai soggetti che "possono incidere in modo rilevante sul servizio fornito e/o sul comportamento societario dell'impresa, compresi i soggetti che formano parte del personale preposto agli sportelli, del personale di vendita e/o di altro personale coinvolto nella fornitura di servizi di investimento e/o servizi accessori la cui retribuzione può creare incentivi inappropriati che possono indurre ad agire contro il migliore interesse dei loro clienti". Le disposizioni, pertanto, sono rivolte a scongiurare che questi soggetti "a rilevante incidenza commerciale" possano con il loro operato porre in essere condotte dirette a privilegiare gli interessi reddituali e patrimoniali personali e/o della banca, a danno dei clienti.

L'analisi delle posizioni di lavoro presenti in Banca ha portato ad enucleare tra i soggetti destinatari delle disposizioni emanate dall'ESMA:

- Il Responsabile della Direzione Commerciale
- I consulenti Private Banking e Family Office (inclusi i capi Team)
- Il Responsabile e gli addetti alla u.o. Negoziazione
- Il Responsabile e gli addetti alla u.o. Tesoreria
- Il Responsabile e gli addetti alla u.o. Investitori Istituzionali
- Il Responsabile e gli addetti alla u.o. Asset management
- Il Responsabile e gli addetti alla u.o. Advisory e Corporate Finance
- Il Responsabile e gli addetti alla u.o. Sviluppo Prodotti

Le politiche di incentivazione adottate nei confronti di questi soggetti dovranno pertanto evitare di basarsi solo su dati (e obiettivi) numerici e/o finanziari, prevedendo anche parametri di valutazione qualitativi che incoraggino i medesimi soggetti ad agire nel migliore interesse dei clienti (es. conformità ai requisiti di comportamento prescritti in materia e alle procedure interne).

Con particolare riferimento agli obiettivi di tipo quantitativo, invece, nell'ambito delle linee guida ESMA sono specificatamente indicati esempi di prassi corrette cui le banche sono chiamate ad attenersi (a titolo esemplificativo, dovranno evitarsi incentivi connessi al raggiungimento di risultati commerciali legati alla vendita di un prodotto, o di una categoria di prodotti, piuttosto che un altro).

Allo scopo di assicurare la corretta applicazione della normativa ESMA nella definizione degli obiettivi commerciali legati al SI-2014, la funzione Compliance è chiamata ad esprimersi relativamente alla conformità degli stessi alla normativa in discorso.

1.2 I valutatori

La valutazione delle performance è attribuita al “capo diretto”, individuato nel responsabile della struttura di appartenenza del valutato.

Le valutazioni sono quindi sottoposte dal valutatore al proprio superiore gerarchico (cd. “*supervisore*”), che potrà confermarle o esprimere il proprio disaccordo, parziale o totale, opportunamente motivato.³

Come accennato, la valutazione è centrata sulla verifica:

- dei risultati della struttura d'appartenenza
- del contributo individuale al loro raggiungimento

ed è finalizzata ad esprimere un giudizio sintetico su:

- l'efficacia della performance (sia di struttura, che individuale), quale emerge dal raffronto tra gli obiettivi assegnati e i risultati conseguiti, considerati, sia sotto l'aspetto puramente quantitativo (come in caso di attribuzione di budget), che sotto il profilo della conformità tra attività assegnate (es. progetti) ed il loro effettivo grado di realizzazione.
- l'efficienza operativa, valutata sia in termini di produttività, che di economicità dei risultati ottenuti rispetto alle risorse impiegate

1.3 La valutazione del personale “più rilevante”

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

Sotto il primo profilo, la valutazione è attribuita:

³ L'attribuzione della supervisione al superiore gerarchico (il Responsabile della Direzione cui fa capo la struttura) consente di contestualizzare le valutazioni su un piano di confronto più esteso - la Direzione, che raggruppa più unità organizzative - a garanzia di un miglior indice di obiettività, con minor rischio di distorsione dei giudizi per eccessiva generosità o severità dei valutatori.

- al CDA della Banca, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Condirettore Generale e i Vice Direttori Generali
- all'Amministratore Delegato, sentito il parere del Condirettore Generale, per i Responsabili di Direzione
- all'Amministratore Delegato per i responsabili delle funzioni di controllo interno
- al rispettivo superiore gerarchico, per il restante personale "più rilevante" (responsabili delle u.o. Legale e Family Office)

Relativamente alle figure di Vertice aziendale (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali), fortemente legate e responsabilizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali nel loro complesso, non è previsto un formale procedimento di valutazione delle performance individuali alla stregua di quello previsto per il restante personale.

Il CDA esprimerà la propria valutazione sui singoli componenti del Vertice aziendale in occasione della eventuale assegnazione del premio (su proposta del Comitato per le Remunerazioni), motivando il provvedimento – oltre che sulla scorta dei complessivi risultati aziendali – sulla qualità ed efficacia della performance individualmente offerta da ciascuno di essi.

1.4 Esclusione automatica dal Sistema incentivante

Oltre ai collaboratori con *valutazioni complessivamente insoddisfacenti*, saranno automaticamente esclusi dai premi del SI-2014 i collaboratori:

- cessati dal rapporto di lavoro (per qualsiasi causa) antecedentemente alla delibera del CDA di approvazione del Bilancio 2014
- che nell'ultimo biennio siano stati oggetto di provvedimento disciplinare più grave del "rimprovero verbale".

b) Il Piano di Bonus

L'iter valutativo del piano di bonus è semplificato rispetto a quello descritto per il SI-2014.

In particolare, considerata la più contenuta entità del plafond, del numero di bonus e degli importi erogabili, il processo valutativo previsto per il Sistema Incentivante è sostituito da una più snella verifica delle

performance del personale, focalizzata sul merito e sulla qualità della prestazione resa (sia in termini di efficacia, che di efficienza operativa), anche in un'ottica di retention delle risorse chiave, tenuto in ogni caso conto di quanto riportato in precedenza in ordine all'oggetto della valutazione per particolari categorie di soggetti (personale più rilevante e personale commerciale) e alle correlate disposizioni normative.

La valutazione compete:

- per i Responsabili delle funzioni di controllo interno, all'Amministratore Delegato
- per il restante personale, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al Condirettore Generale, ai Vice Direttori Generali e ai Responsabili delle Direzioni Commerciale ed Operations, ciascuno per le strutture rispettivamente sovrintese, che evidenzieranno le posizioni dei collaboratori meritevoli di riconoscimento, formulando apposita proposta all'Amministratore Delegato, corredata, caso per caso, dalle relative motivazioni.

L'Amministratore Delegato coadiuvato dal Condirettore Generale delibererà in merito alle proposte.

La decisione sugli eventuali bonus da assegnare alle figure di Vertice aziendale (Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttori Generali) e ai responsabili delle funzioni di controllo interno resta invece attribuita, anche in questo caso, al CDA della Banca, sentito preventivamente il Comitato per le Remunerazioni, che formulerà opportuna proposta.

4.5 IL DIFFERIMENTO

Sui premi di entità superiore ad € 100.000 opererà il meccanismo del differimento, in base al quale il 40% dell'incentivo verrà posticipato ed erogato in 2 separate quote (di ugual misura, pari al 20%), rispettivamente riferite agli esercizi 2015 e 2016.

Al fine di assicurare che la componente differita sia liquidata nel tempo solo a fronte della verifica della sostenibilità dei risultati conseguiti, del mantenimento delle condizioni di solidità e liquidità della banca e delle correttezza individuale, l'erogazione di ciascuna quota annuale resterà soggetta, per ciascun esercizio di differimento, al verificarsi delle seguenti condizioni:

- Risultato Netto aziendale positivo
- indice di Core Tier 1 Ratio non inferiore al 20%
- livello di "Liquidity coverage ratio" relativo al mese di dicembre non inferiore al 120%.

In presenza delle suddette condizioni, il beneficiario fruirà della relativa quota differita (purché in costanza di rapporto di lavoro), in assenza di elementi di giudizio sfavorevoli.

Viceversa, in caso di mancato raggiungimento anche di una sola delle condizioni per l'erogazione, la relativa tranche di premio differita rimarrà sospesa e potrà essere corrisposta nel successivo esercizio a condizione che, nell'ambito di quest'ultimo, vengano comunque raggiunti gli obiettivi sopra indicati; in caso contrario, la quota già sospesa si azzererà definitivamente.

4.6 CLAUSOLA DI CLAW BACK

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

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

4.7 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT

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

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

4.8 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION

La Banca attua politiche finalizzate alla retention non generalizzate, ma rivolte a profili commerciali particolarmente delicati, in prevalenza attraverso lo strumento dei patti di non concorrenza e retention bonus (bonus erogati per trattenere i collaboratori con elevata professionalità, a «rischio mercato»), 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.

Tali provvedimenti, che hanno comunque carattere straordinario, non rientrano nell'ambito del plafond precedentemente definito, ma in ogni caso dovranno essere limitati per numero e importo complessivo, allo scopo di non compromettere la solidità finanziaria della società attraverso l'assunzione di rischi eccessivi, anche di lungo periodo.

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

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

Nazionale di Lavoro.

4.10 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI

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

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

5. INDICATORI DI PERFORMANCE

Il Sistema Incentivante aziendale 2014 si attiverà esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

- conseguimento di un Risultato Netto aziendale positivo
- raggiungimento di un risultato di Margine Operativo Lordo rettificato (MOL) aziendale positivo⁴
- mantenimento dell'indice di Core Tier 1 Ratio ad un livello non inferiore al 20%.

5.1 INDICATORI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI

Nell'ambito del plafond deliberato dal CDA, l'importo dei premi individuali è determinato:

- dallo stesso CDA, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Condirettore Generale ed i Vice Direttori Generali, nonché per i responsabili delle funzioni di controllo interno;
- dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, per il restante personale rilevante
- dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, su proposta del Condirettore Generale, per il restante personale

Nel formulare le proposte individuali di premio, il Condirettore Generale potrà tener conto, oltre che delle risultanze valutative (sulle quali potrà chiedere approfondimenti a valutatori e/o supervisor):

- di eventuali fattori – esterni o interni alla Banca – che possano aver influito in modo determinante e non prevedibile sulle performance individuali
- di ogni altro elemento utile a qualificare con maggiore precisione l'effettivo valore delle stesse prestazioni (es. assenze, richiami informali, evidenze ispettive, ecc.)

⁴ Il Margine Operativo Lordo preso in considerazione non tiene conto degli utili e delle perdite su strumenti finanziari non destinati al trading, ed è al netto degli ammortamenti, degli accantonamenti e delle rettifiche su crediti.

Qualora questi ulteriori elementi di giudizio dovessero far emergere perplessità sull'operato del collaboratore, il Condirettore Generale potrà proporre, opportunamente motivandolo, l'azzeramento del premio.

L'Amministratore Delegato, ricevuta la proposta del Condirettore Generale potrà:

- approvarla integralmente;
- modificare o integrare le singole proposte di premio
- evidenziare eventuali casi di performance eccezionali e formulare proposte di incremento del premio (fino al 100% della RAL) da portare in delibera al CDA della Banca.

5.2 INDICATORI DI PERFORMANCE RELATIVI AL PIANO DI STOCK OPTION

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

- (a) che la media del MOL di Gruppo degli esercizi chiusi al 31 dicembre 2013 e al 31 dicembre 2014 sia maggiore di € 21 milioni; 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, alla Banca. L'esercizio delle Opzioni avrà efficacia entro cinque giorni lavorativi successivi a quello in cui la comunicazione di esercizio dei Beneficiari sarà pervenuta alla Banca.

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

6. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE

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

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

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

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

6.1 PIANO DI STOCK OPTION

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

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

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

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

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

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

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

8. ULTERIORI INFORMAZIONI

La Banca non ha previsto una specifica politica retributiva per gli amministratori indipendenti;

Per l'attività di partecipazione al Comitato Controllo e Rischi è previsto un compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione;

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

La Banca non ha previsto coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie per gli Amministratori, invece per il personale dipendente è prevista una forma previdenziale integrativa per coloro che abbiano deciso di devolvere il 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 2013	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	5	€ 1.170.368,29	€ 1.170.368,29	€ 0,00	€ 11.840,36
Direzione Finanza	31	€ 1.989.192,15	€ 1.901.192,15	€ 88.000,00	€ 4.395,24
Direzione Corporate Finance e Crediti	16	€ 880.449,76	€ 859.449,76	€ 21.000,00	€ 3.200,16
Direzione Commerciale	48	€ 2.810.357,97	€ 2.699.299,97	€ 111.058,00	€ 18.218,44
Indifferenziato	72	€ 3.763.999,54	€ 3.659.324,54	€ 104.675,00	€ 9.479,46
	172	€ 10.614.367,71	€ 10.289.634,71	€ 324.733,00	€ 47.133,66
* Al 31.12.2013 la Banca contava n° 161 dipendenti. Nel novero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n°8 dipendenti cessati nel corso del 2013 e n°2 amm					

REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE – TABELLA2

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2013	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie	Fringe Benefits (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
										Accordate al 2013	Non accordate al 2013			
Amministratore Delegato	1	€ 290.000,00	€ 290.000,00	€ -	-	-	Cfr Piano di Stock Options	-	€ 3.555,24	-	-	-	-	-
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	€ 260.000,00	€ 260.000,00	€ -	-	-	-	-	€ 2.702,16	-	-	-	-	-
Direttore Generale	2	€ 293.961,07	€ 293.961,07	€ -	-	-	Cfr Piano di Stock Options	-	€ 1.077,60	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	5	€ 1.179.023,44	€ 1.149.023,44	€ 30.000,00	€ 30.000,00	-	Cfr Piano di Stock Options	-	€ 18.136,80	-	-	-	-	-
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 464.118,43	€ 443.118,43	€ 21.000,00	€ 21.000,00	-	-	-	€ 3.389,36	-	-	-	-	-
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

SEZIONE II

1. PRIMA PARTE

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

COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE

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

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

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

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

PIANI DI STOCK OPTION

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

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

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

—

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

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

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

ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO 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 Amministratore delegato, 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, continuano 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

[illegible]

					-							
(III) Totale				144.582				3.565	7.000	155.147		
Enrica Macciò	Resp. Internal Auditing		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.331				775	7.000			-
(II) Compensi da controllate e collegate					6.000							
(III) Totale				126.331	6.000			775	7.000	140.106		
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				210.374	-	-	250	4.239	-			-
(II) Compensi da controllate e collegate				2.500	-							
(III) Totale				212.874			250	4.239	-	217.363		
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				215.766	-		500	3.975	-			
(II) Compensi da controllate e collegate				2.500	-							
(III) Totale				218.266			500	3.975	-	222.741		
Mancaniello Antonio	Resp. Controllo Rischi		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				67.232	-			599	-			
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				67.232				599	-	67.831		
Ceccarelli Mauro	Resp.		indeterminata									

	Antiriciclaggio		a		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				104.972	-			775	7.000			
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				104.972				775	7.000	112.747		
Tedoldi Nicola	Resp. Dir Operations		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				180.909	-			5.526	15.000			
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				180.909				5.526	15.000	201.435		
Boffa Ermanno	Amministratore	1/1-31/1/2013	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	15.000	-						
(II) Compensi da controllate e collegate					-				17.000			-
(III) Totale				10.000	15.000				17.000	42.000		-
Buonvino Leonardo	Vice Presidente	1/1-31/12/2013	approv.bilancio 2014									
	incarico particolare											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000			950	2.293	145.000			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000			950	2.293	145.000	158.243		
Caltagirone Francesco	Amministratore	1/1-31/12/2013	approv.bilancio 2014		-	-			-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-							
(II) Compensi da controllate e collegate												

(III) Totale				10.000						10.000		
Carlevaris Carlo	Presidente Onorario	1/1-31/12/2013	approv.bilancio 2014		-		-					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-			-	-			
(II) Compensi da controllate e collegate					-			-	-			
(III) Totale				10.000	-			-	-	10.000		
Colletti Paolo	Condirettore Generale	1/1-31/12/2013	determinata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				326.407			1.000	3.280	-			
(II) Compensi da controllate e collegate				52.000								
(III) Totale				378.407			1.000	3.280	-	382.687		
Crovetto Andrea	Direttore Generale	1/1-31/08/13	indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.410			-	3.077	-			
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				200.410				3.077	-	203.487		
Di Benedetto Paolo	Amministratore	1/1-14/2/2013	14/02/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.232			-					
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.232				-	-	1.232		
Nattino Angelo	Vice Presidente	1/1-31/1/2013	approv.bilancio 2014		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				260.000			171.578	2.702				
(II) Compensi da controllate e collegate				19.500								

(III) Totale				279.500			171.578	2.702		453.780		
Nattino Arturo	Amministratore				-							
	Delegato	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				290.000			786.542	4.330				
(II) Compensi da controllate e collegate				19.500								
(III) Totale				309.500			786.542	4.330		1.100.372		
Nattino Arturo	Direttore				-							
	Generale	1/9-31/12/2013	indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				93.550					-			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				93.550					-	93.550		
Nattino Giampietro	Presidente	1/1-31/12/12	approv.bilancio 2014		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				240.000	-		164.113	-				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				240.000			164.113			404.113		
Nattino Giulia	Amministratore	15/03-31/12/2013	approv.bilancio 2014		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-		435.455	-				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000			435.455			445.455		
Cusmai Roberto	Amministratore	1/1-31/12/2013	approv. Bilancio 2014									

(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		
Rattazzi Lupo	Amministratore	1/1-31/12/2013	approv.bilancio 2014		-			-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	73.030	-					
(II) Compensi da controllate e collegate								-				
(III) Totale				10.000		73.030				83.030		
Tofanelli Marco	Amministratore	1/1-31/1/2013	approv.bilancio 2011	-		-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	€ 15.000							
(II) Compensi da controllate e collegate								17.000				
(III) Totale				10.000	15.000			17.000		42.000		
Alberto De Nigro	Presidente del											
	Collegio Sindacale	1/1-31/1/2013	approv.bilancio 2014			-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				55.000						55.000		
De' Micheli Alessandro	Sindaco	1/1-31/12/2013	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000		0						
(II) Compensi da controllate e collegate				21.401								

(III) Totale				71.401						71.401		
Minnetti Francesco	Sindaco	1/1-31/12/13	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000			0					
(II) Compensi da controllate e collegate				2.600								
(III) Totale				52.600						52.600		

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.

Nota a Tabella 1

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
		CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Organismo di Vigilanza					
Carlo Angelo Pittatore	Direttore Commerciale					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									212.487	
(II) Compensi da controllate e collegate						-				
(III) Totale									212.487	212.487
Pierluigi Angelini	Resp. Compliance					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									144.582	
(II) Compensi da controllate e collegate						-				
(III) Totale									144.582	144.582
Enrica Macciò	Resp. Internal Auditing					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									126.331	

(II) Compensi da controllate e collegate						-				
(III) Totale									126.331	126.331
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-			210.374	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.500				-				
(III) Totale		2.500							210.374	212.874
Bastia Giulio	Vice Direttore Generale					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-			215.766	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.500				-				
(III) Totale		2.500							215.766	218.266
Mancaniello Antonio	Resp. Controllo Rischi					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-			67.232	67.232
(II) Compensi da controllate e collegate						-				
(III) Totale										
Ceccarelli Mauro	Resp. Antiriciclaggio					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						-			104.972	
(II) Compensi da controllate e collegate						-				
(III) Totale									104.972	104.972
Tedoldi Nicola	Resp. Dir Operations					-				
(I) Compensi nella società che redige il									180.909	

bilancio					-					
(II) Compensi da controllate e collegate					-					
(III) Totale								180.909	180.909	
Boffa Ermanno	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000		5.000	-				
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000				-				
(III) Totale		27.000	10.000		5.000	-				42.000
Buonvino Leonardo	Vice Presidente									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						145.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000						145.000		155.000
Caltagirone Francesco	Amministratore					-			-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000				-				
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000								10.000
Carlevaris Carlo	Presidente Onorario					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000				-		-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate						-		-	-	
(III) Totale		10.000				-		-	-	10.000
Collettini Paolo	Condirettore Generale	-				-				

(I) Compensi nella società che redige il bilancio									326.407	
(II) Compensi da controllate e collegate		52.000								
(III) Totale		52.000							326.407	378.407
Crovetto Andrea	Direttore Generale	-				-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									200.410	
(II) Compensi da controllate e collegate		-								
(III) Totale									200.410	200.410
Cusmai Roberto	Amministratore									
(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			-	-	25.000
Nattino Angelo	Vice Presidente					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						260.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		19.500								
(III) Totale		29.500						260.000		289.500
Nattino Arturo	Amministratore					-				
	Delegato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						360.000		
(II) Compensi da controllate e collegate		19.500								
(III) Totale		29.500						360.000		389.500
Nattino Giampietro	Presidente					-				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		60.000				-	60.000	120.000		

(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		60.000					60.000	120.000		240.000
Nattino Giulia	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						-		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000								10.000
Di Benedetto Paolo	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						-		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000								10.000
Rattazzi Lupo	Amministratore					-			-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000				-		-		
(II) Compensi da controllate e collegate									-	
(III) Totale		10.000								10.000
Tofanelli Marco	Amministratore	-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000		5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000								
(III) Totale		27.000	10.000		5.000					42.000
De Nigro Alberto	Presidente del									
	Collegio Sindacale									
(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
De' Micheli Alessandro	Sindaco									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000			5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		12.052				6.971	2.378			
(III) Totale		57.052			5.000	6.971	2.378			71.401
Minnetti Francesco	Sindaco									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000			5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		2.600								
(III) Totale		47.600			5.000					52.600
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

(A)	(B)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio 2013			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio 2013			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio 2013			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio 2013		
		(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	0
PITTATORE CARLO ANGELO	DIRETTORE COMMERCIALE	2.500.000	0,4702	2015								2.500.000,00	0,4702	0
NATTINO ANDREA	DIRIGENTE	2.000.000	0,4702	2015								2.000.000,00	0,4702	0
ALFIERO ALBERTO	VICE DIRETTORE GENERALE	1.000.000	0,4702	2015								1.000.000,00	0,4702	0
BASTIA GIULIO	VICE DIRETTORE GENERALE	1.000.000	0,4702	2015								1.000.000,00	0,4702	0
VALENTINO DARIO	AMMINISTRATORE DELEGATO Investire Immobiliare SGR S.p.A.	1.000.000	0,4702	2015								1.000.000,00	0,4702	0
BILOTTA DOMENICO	DIRETTORE GENERALE Investire Immobiliare SGR S.p.A.	1.000.000	0,4702	2015								1.000.000,00	0,4702	0
TEDOLDI NICOLA	DIRETTORE OPERATION	500.000	0,4702	2015								500.000,00	0,4702	0
RIZZUTI SAVERIO	RESPONSABILE UFFICIO LEGALE	500.000	0,4702	2015								500.000,00	0,4702	0
MENNINI LUIGI	DIRETTORE COMMERCIALE Finnat Fiduciaria S.p.A.	500.000	0,4702	2015								500.000,00	0,4702	0

La presente tabella è stata aggiornata a seguito della cessazione del rapporto di lavoro da parte del Direttore Generale assegnatario di n. 7 milioni di opzioni. Pertanto alla data del 31/12/2013 risultano ancora esercitabili n. 17 milioni di opzioni.

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

NON APPLICABILE

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

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche								
			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti		
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti
CROVETTO ANDREA	DIRETTORE GENERALE							
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2013)	Piano di Incentivazione 2013						
	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								
COLLETTINI PAOLO	CONDIRETTORE GENERALE							
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2013)	Piano di Incentivazione 2013						
	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								
PITTATORE CARLO ANGELO	DIRETTORE COMMERCIALE							
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 15.03.2013)	Piano di Incentivazione 2013	15.000					
	Piano B (data relativa delibera)							
	Piano C (data relativa delibera)							
	Piano A (data relativa delibera)							

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

SCHEMA 7 TER

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

	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute alla fine dell'es. prec	Azioni acquistate, sottoscritte o convertite	Azioni vendute o convertite	Azioni possedute alla data del 31/12/2013
Nattino Arturo						
	Amministratore delegato	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
Nattino Giampietro						
	Presidente	Banca Finnat	16.411.437	217.915	-	16.629.352
Nattino Angelo						
	Vice Presidente	Banca Finnat	3.747.340	-	-	3.747.340
			13.409.735		-	13.409.735
Nattino Giulia						
	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
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
Buitoni Celeste						
		Banca Finnat	27.166.343			27.166.343
Salivetto Daniela						
		Banca Finnat	17.000	10.000		27.000

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 31/12/2013
1		Banca Finnat	50.000			50.000
2		Banca Finnat	25.000			25.000

* * * * *