



**BANCA FINNAT**

**RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI  
SULLE PROPOSTE CONCERNENTI LE MATERIE  
POSTE ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI AI SENSI DELL' ART. 125-TER  
DEL TESTO UNICO DELLA FINANZA**

**BANCA FINNAT EURAMERICA S.p.A.**

Sede sociale: Roma – Palazzo Altieri - Piazza del Gesù, 49

Capitale Sociale: Euro 72.576.000,00

Codice Fiscale n. 00168220069

Partita I.V.A. 00856091004

R.E.A. di Roma n. 444286

\*\* \* \* \*

**AVVISO DI CONVOCAZIONE DI ASSEMBLEA ORDINARIA**

I Signori Azionisti della Banca Finnat Euramerica S.p.A. sono convocati in Assemblea Ordinaria presso la sede legale in Roma – Palazzo Altieri - Piazza del Gesù, 49 - il giorno 28 aprile 2015 alle ore 10.00 in prima convocazione e il giorno 29 aprile 2015 in seconda convocazione, stesso luogo ed ora, per discutere e deliberare sul seguente:

**ORDINE DEL GIORNO**

1. *Bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2014 corredato delle relative relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società incaricata della revisione legale dei conti. Proposta di destinazione dell'utile di esercizio. Delibere inerenti e conseguenti. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2014;*
2. *Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017, previa determinazione del loro numero; determinazione dei relativi compensi; delibere inerenti e conseguenti;*
3. *Nomina del Presidente Onorario e determinazione della durata in carica; determinazione del relativo compenso;*
4. *Nomina dei componenti il Collegio Sindacale e del suo Presidente per gli esercizi sociali con chiusura al 31 dicembre 2015, 2016 e 2017; determinazione dei relativi compensi; delibere inerenti e conseguenti;*
5. *Autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie: delibere inerenti e conseguenti;*

6. *Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del d. lgs. 58/98, comprensiva dell'informativa sulle politiche di remunerazione a favore di Amministratori, di Dipendenti e di Collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato. Delibere inerenti e conseguenti.*

\*\* \* \* \*

### **Partecipazione in Assemblea**

Ai sensi dell'art. 8 dello statuto sociale possono intervenire all'assemblea coloro che dimostrino la loro legittimazione secondo le modalità previste dalla normativa vigente; la legittimazione all'intervento in assemblea e all'esercizio del diritto di voto è attestata da una comunicazione alla Società, effettuata da un intermediario abilitato in favore del soggetto a cui spetta il diritto di voto, sulla base delle evidenze relative al termine della giornata contabile del settimo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'assemblea (*record date*), coincidente con venerdì 17 aprile 2015.

Le registrazioni in accredito o in addebito compiute sui conti successivamente a tale data non rilevano ai fini della legittimazione all'esercizio del diritto di voto nell'Assemblea e, dunque, più precisamente, coloro che risulteranno titolari delle azioni ordinarie solo successivamente alla *record date* non avranno il diritto né di partecipare né di votare nella presente Assemblea ordinaria. La comunicazione dell'intermediario dovrà pervenire alla Banca entro la fine del terzo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'assemblea, ossia entro mercoledì 23 aprile 2015. Resta ferma la legittimazione a partecipare all'assemblea e a votare qualora le comunicazioni siano pervenute alla Banca oltre il suddetto termine, purché prima dell'inizio dei lavori assembleari.

Gli Azionisti titolari di azioni eventualmente non ancora dematerializzate dovranno preventivamente consegnare le stesse ad un intermediario abilitato per la loro immissione nel sistema di gestione accentrata in regime di dematerializzazione, ai sensi del Provvedimento Congiunto Consob/Banca d'Italia del 22 febbraio 2008 (come successivamente modificato) e chiedere la trasmissione della comunicazione sopra citata.

### **Voto per delega**

Colui al quale spetta il diritto di voto può farsi rappresentare in Assemblea a norma di legge mediante delega conferita per iscritto ovvero con documento informatico sottoscritto in forma elettronica ai sensi dell'art. 21, comma 2, del D. Lgs. 7 marzo 2005, n. 82.

Gli Azionisti potranno utilizzare il “Modulo di delega” disponibile presso la Sede Legale e sul sito della Società [www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it) (sezione Agenda e Documenti). La delega può essere trasmessa alla Banca mediante invio a mezzo raccomandata A/R al seguente indirizzo: Banca Finnat Euramerica S.p.A., Piazza del Gesù 49, 00186 Roma ovvero mediante notifica elettronica all'indirizzo di posta certificata [banca.finnat@pec.finnat.it](mailto:banca.finnat@pec.finnat.it) ovvero ancora utilizzando l'apposita applicazione disponibile sul sito internet (sezione Agenda e Documenti/28aprile/Partecipazione e Voto). In tali casi, la delega dovrà pervenire alla Società entro l'orario di inizio dei lavori assembleari. Qualora il rappresentante consegni o trasmetta alla Società una copia della delega, dovrà attestare sotto la propria responsabilità la conformità della delega all'originale e l'identità del delegante. In conformità alla normativa applicabile, i soci possono conferire delega, senza spese a loro carico, all'Avv. Massimo Tesei, quale rappresentante designato dalla società ai sensi dell'art. 135–*undecies* del D. Lgs n. 58/98 (il “TUF”), il quale potrà farsi sostituire in caso di indisponibilità o assenza dall'Avv. Rocco Santarelli. La delega deve essere conferita mediante sottoscrizione di apposito modulo reperibile nella suddetta sezione del sito internet della Banca. Il modulo firmato deve essere consegnato al rappresentante designato - unitamente alla copia di un documento di identità valido - mediante invio a mezzo raccomandata A/R all'Avv. Massimo Tesei presso lo Studio Legale Carbonetti e Associati in via San Valentino 21, 00197 Roma o a mezzo posta elettronica all'indirizzo [mtesei@studiocarbonetti.it](mailto:mtesei@studiocarbonetti.it) entro il secondo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'assemblea (termine coincidente con il 24 aprile 2015). Qualora al rappresentante designato sia consegnata o trasmessa una copia della delega, essa dovrà essere accompagnata da una dichiarazione che ne attesti sotto la propria responsabilità la conformità con l'originale.

La delega non ha effetto per le proposte in relazione alle quali non siano state conferite istruzioni di voto.

La delega e le istruzioni di voto sono revocabili fino al secondo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'assemblea (termine coincidente con il 24 aprile 2015). La comunicazione alla Banca effettuata dall'intermediario attestante la legittimazione all'intervento in assemblea è necessaria anche in caso di conferimento della delega al rappresentante designato dalla Banca; in mancanza della predetta comunicazione la delega dovrà considerarsi priva di effetto.

Non sono previste procedure di voto per corrispondenza o con mezzi elettronici.

### **Diritto di porre domande**

Coloro ai quali spetta il diritto di voto possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno mediante invio delle stesse all'indirizzo di posta elettronica [ufficiolegale@finnat.it](mailto:ufficiolegale@finnat.it), ovvero mediante invio a mezzo raccomandata A/R inviata a Banca Finnat Euramerica S.p.A. – Ufficio Legale – Piazza del Gesù 49, 00186 Roma, allegando la documentazione comprovante la legittimazione all'esercizio del diritto. La legittimazione all'esercizio di tale diritto può essere comprovata alternativamente dalla comunicazione attestante la legittimazione all'intervento in assemblea e all'esercizio del diritto di voto, effettuata da un intermediario abilitato ai sensi dell'articolo 83-*sexies*, comma 1, del TUF, o dall'esibizione di certificazioni rilasciate dagli intermediari e recanti l'indicazione del diritto sociale esercitabile ai sensi dell'articolo 83-*quinqüies*, comma 3, del TUF. Ai sensi dell'art. 127-*ter*, comma 1-*bis*, del TUF le domande dovranno pervenire entro il terzo giorno precedente la data fissata per l'assemblea, cioè entro il 25 aprile 2015.

Alle domande pervenute prima dell'assemblea è data risposta al più tardi durante la stessa. La Banca potrà fornire una risposta unitaria alle domande aventi lo stesso contenuto.

#### **Integrazione dell'ordine del giorno e presentazione di nuove proposte di delibera**

Ai sensi dell'art. 126-*bis* del TUF, gli Azionisti che, anche congiuntamente, rappresentino almeno un quarantesimo del capitale sociale, possono chiedere, entro 10 giorni dalla pubblicazione del presente avviso (e quindi entro il 29 marzo 2015), l'integrazione delle materie da trattare indicando nella domanda gli ulteriori argomenti proposti ovvero presentare proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno. La domanda deve essere presentata per iscritto presso la Sede Legale della Società in piazza del Gesù 49 - 00186 Roma, ovvero mediante posta elettronica certificata all'indirizzo [banca.finnat@pec.finnat.it](mailto:banca.finnat@pec.finnat.it) unitamente alla certificazione dell'intermediario attestante la relativa legittimazione da parte degli Azionisti proponenti. Entro il termine di cui sopra e con le medesime modalità, gli eventuali proponenti devono consegnare al Consiglio di Amministrazione una relazione che riporti la motivazione delle proposte di deliberazione sulle nuove materie di cui essi propongono la trattazione ovvero la motivazione relativa alle ulteriori proposte di deliberazione presentate su materie già all'ordine del giorno. Si ricorda, peraltro che l'integrazione non è ammessa per gli argomenti sui quali l'assemblea delibera, a norma di legge, su proposta degli amministratori o sulla base di un progetto o di una relazione da essi predisposta (diversa da quelle indicate all'articolo 125-*ter*, comma 1, del TUF). Delle integrazioni all'ordine del giorno o della presentazione di ulteriori proposte di deliberazione su materie già all'ordine del giorno è data notizia, nelle stesse

forme prescritte per la pubblicazione dell'avviso di convocazione, almeno quindici giorni prima di quello fissato per l'Assemblea. Contestualmente alla pubblicazione della notizia di integrazione o della presentazione sarà messa a disposizione del pubblico, nelle medesime forme previste per la documentazione relativa all'Assemblea, la relazione predisposta dai richiedenti, accompagnata da eventuali valutazioni dell'organo amministrativo.

### **Nomina del Consiglio di Amministrazione e deposito delle liste**

Alla nomina del Consiglio di Amministrazione si procede ai sensi dell'art. 12-bis dello statuto sociale al quale si rinvia.

Si ricorda che la nomina degli Amministratori viene effettuata sulla base di liste presentate dagli Azionisti nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo. Hanno diritto a presentare le liste gli Azionisti che, da soli od insieme ad altri Azionisti, siano complessivamente titolari del 2,5% del capitale sociale avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria della Società.

Almeno venticinque giorni prima della data dell'Assemblea in prima convocazione (entro, quindi, il 3 aprile 2015), le liste devono essere depositate presso la Sede Legale della Società in piazza del Gesù 49 - 00186 Roma ovvero tramite invio all'indirizzo di posta elettronica certificata [banca.finnat@pec.finnat.it](mailto:banca.finnat@pec.finnat.it), unitamente all'ulteriore documentazione richiesta dallo statuto e dalla regolamentazione vigente. In particolare occorre depositare:

- le informazioni relative alla identità dei soci che presentano la lista, con indicazione della partecipazione complessivamente detenuta;
- le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti per la carica dalla vigente disciplina legale e regolamentare;
- il curriculum contenente le caratteristiche professionali dei singoli candidati.

Dovrà inoltre essere depositata, almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea in prima convocazione (entro, quindi, il 7 aprile 2015), l'apposita comunicazione rilasciata da un intermediario abilitato ai sensi di legge comprovante la titolarità, al momento del deposito presso la Società della lista, del numero di azioni necessario alla presentazione stessa.

Ogni Azionista - come anche tutti i soggetti aderenti ad un patto parasociale rilevante ai sensi dell'art.122 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, i rispettivi soggetti controllanti, le società controllate e quelle soggette a comune

controllo ai sensi dell'art. 93 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 - non può presentare o concorrere alla presentazione, neppure per interposta persona o società fiduciaria, di più di una sola lista, né può votare, neppure per interposta persona o società fiduciaria, liste diverse, ed ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità. Le adesioni e i voti espressi in violazione di tale divieto non saranno attribuiti ad alcuna lista. Nella presentazione delle liste si invitano altresì gli Azionisti a tener conto delle raccomandazioni contenute nella Comunicazione Consob DEM/9017893 del 26 febbraio 2009.

Ai sensi dell'art. 12-*bis* dello Statuto, ogni lista deve contenere almeno un candidato in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'art. 148, comma terzo, del D. Lgs. n. 58/1998; ove la lista sia composta da più di sette candidati, essa dovrà contenere almeno due candidati in possesso dei menzionati requisiti di indipendenza. Uno dei candidati in possesso di tali requisiti di indipendenza dovrà essere inserito al primo posto di ciascuna lista.

Al presente rinnovo del Consiglio trova applicazione il principio di equilibrio tra generi così come previsto dall'art. 147-*ter* co. 1-*ter* del TUF. In conformità con la clausola transitoria (art. 25 dello statuto), per il presente rinnovo la quota riservata al genere meno rappresentato è pari ad un quinto (arrotondato per eccesso) dei membri da eleggere. Pertanto, le liste che contengono un numero di candidati pari o superiori a tre devono comprendere almeno un quinto (arrotondato per eccesso) di candidati appartenenti al genere meno rappresentato.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni previste nell'art. 12-*bis* dello statuto sono considerate come non presentate.

Ai fini della presentazione delle liste, i Soci sono invitati a considerare quanto illustrato nel documento Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2013 e disponibile sul sito web della Società [www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it) sezione Corporate Governance.

Ulteriori informazioni in merito alla presentazione, al deposito e alla pubblicazione delle liste sono contenute nell'art. 12-*bis* dello Statuto, sul sito internet della società ([www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it)) e nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, disponibile sul medesimo sito.

Le liste depositate saranno messe a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima dell'Assemblea e cioè non oltre il 7 aprile 2015.

### **Nomina del Collegio Sindacale e deposito delle liste**

Alla nomina del Collegio Sindacale si procede ai sensi dell'art. 20 dello statuto sociale al quale si rinvia.

Hanno diritto a presentare le liste soltanto gli Azionisti che da soli od insieme ad altri Azionisti siano complessivamente titolari del 2% del capitale sociale avente diritto di voto nell'Assemblea ordinaria della Società. Almeno venticinque giorni prima della data dell'Assemblea in prima convocazione (entro, quindi, il 3 aprile 2015), le liste devono essere depositate presso la Sede Legale della Società in piazza del Gesù 49 - 00186 Roma ovvero tramite invio all'indirizzo di posta elettronica certificata [banca.finnat@pec.finnat.it](mailto:banca.finnat@pec.finnat.it) unitamente all'ulteriore documentazione richiesta dallo statuto e dalla regolamentazione vigente. In particolare occorre depositare:

- le informazioni relative all'identità degli azionisti che hanno presentato le liste, con l'indicazione della percentuale di partecipazione complessivamente detenuta;
- la dichiarazione con la quale i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché la ricorrenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente per l'assunzione delle rispettive cariche;
- il curriculum contenente un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei singoli candidati nonché l'elenco degli incarichi di amministrazione e controllo da essi ricoperti presso altre società;
- la dichiarazione dei soci diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento ai sensi della disciplina applicabile.

Dovrà inoltre essere depositata, almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea in prima convocazione (entro, quindi, il 7 aprile 2015), l'apposita comunicazione rilasciata da un intermediario abilitato ai sensi di legge comprovante la titolarità, al momento del deposito presso la Società della lista, del numero di azioni necessario alla presentazione stessa.

I candidati devono essere ordinati in ciascuna lista mediante un numero progressivo per quanto riguarda la carica di Sindaco effettivo e mediante una lettera progressiva per quanto riguarda i Sindaci supplenti.

Ogni Azionista - come anche tutti i soggetti aderenti ad un patto parasociale rilevante ai sensi dell'art.122 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, i rispettivi soggetti controllanti, le società controllate e quelle soggette a comune controllo ai sensi dell'art. 93 del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 - non può presentare o concorrere alla presentazione, neppure per interposta persona o società fiduciaria, di più di una sola lista, né può votare, neppure

per interposta persona o società fiduciaria, liste diverse, ed ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità. Le adesioni e i voti espressi in violazione di tale divieto non saranno attribuiti ad alcuna lista. Al presente rinnovo del Collegio Sindacale trova applicazione il principio di equilibrio tra generi così come previsto dall'art. 148 co. 1-*bis* del TUF. In conformità con la clausola transitoria (art. 25 dello statuto), per il presente rinnovo la quota riservata al genere meno rappresentato è pari ad un quinto (arrotondato per eccesso) dei membri effettivi eletti. Al fine di assicurare l'equilibrio dei generi all'interno del Collegio Sindacale, le liste che presentino un numero complessivo di candidati pari o superiore a tre devono includere ai primi due posti della o delle sezioni di sindaco effettivo e sindaco supplente ove sono indicati almeno due candidati, soggetti di genere diverso.

Le liste presentate senza l'osservanza delle disposizioni previste nell'art. 20 dello statuto sono considerate come non presentate.

Ulteriori informazioni in merito alla presentazione, al deposito e alla pubblicazione delle liste sono contenute nell'art. 20 dello Statuto, sul sito internet della società ([www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it)) e nella Relazione del Consiglio di Amministrazione, disponibile sul medesimo sito.

Le liste depositate saranno messe a disposizione del pubblico almeno 21 giorni prima dell'Assemblea e cioè non oltre il 7 aprile 2015.

### **Documentazione assembleare e informazioni agli azionisti**

La documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno sarà messa a disposizione del pubblico, nei termini e con le modalità previste dalla normativa vigente, presso la Sede Legale, sul sito [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com) dei meccanismi di diffusione e stoccaggio SDIR-NIS / NIS-Storage. e sul sito internet della Società [www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it) (sezione Agenda e Documenti).

Gli Azionisti hanno facoltà di ottenerne copia a proprie spese. In particolare saranno messi a disposizione i seguenti documenti:

- i. le Relazioni degli Amministratori sui punti 2, 3 e 4 dell'ordine del giorno almeno 40 giorni prima dell'assemblea;
- ii. la Relazione degli Amministratori sul punto 1 dell'ordine del giorno almeno 30 giorni prima dell'assemblea;
- iii. la Relazione degli Amministratori sul punto 5 all'ordine del giorno, la Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF (punto 6 all'ordine del giorno), nonché la relazione finanziaria, gli altri

documenti di cui all'art. 154-ter del TUF, i documenti indicati nell'art. 77, comma 2-bis, del Regolamento Consob 11971/99 e la relazione sul governo societario e gli assetti proprietari ai sensi dell'art. 123-bis del TUF (punto 1 dell'ordine del giorno), almeno 21 giorni prima dell'assemblea.

### **Informazioni sul capitale sociale**

Il capitale sociale di Banca Finnat Euramerica S.p.A. è di Euro 72.576.000,00 (settantaduemilionicinquecentosettantaseimila/00), diviso in numero 362.880.000 (trecentosessantaduemilioniottocentottantamila) azioni ordinarie da Euro 0,20 (zero/20), ciascuna delle quali dà diritto a un voto. Non sono state emesse azioni né altri titoli con limitazioni del diritto di voto.

La Banca possiede alla data del 19 marzo 2015 n. 25.307.589 azioni proprie il cui diritto di voto è sospeso.

Le società controllate non possiedono alcuna azione della Banca.

Lo Statuto sociale è disponibile sul sito internet della Società [www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it) (sezione Corporate Governance).

Roma, 19 marzo 2015

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

*(dr. Giampietro Nattino)*

## 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).

<b>Sommario</b>	
DEFINIZIONI.....	14
SEZIONE I .....	16
1. PRINCIPI ISPIRATORI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI E RELATIVE FINALITÀ .	16
2. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI .....	17
<b>2.1 ITER DECISIONALE RELATIVO AL PIANO DI INCENTIVAZIONE AZIENDALE</b> .....	20
2.2 ESPERTI INDIPENDENTI.....	21
3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE E RISULTATI.....	22
<b>3.1 GLI OBIETTIVI</b> .....	22
4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE .....	23
4.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI .....	24
<b>4.1.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA</b> .....	24
<b>4.1.2 LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI</b> .....	24
<b>4.2 IL DIFFERIMENTO</b> .....	25
<b>4.3 CLAUSOLA DI CLAW BACK</b> .....	25
<b>4.4 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT</b> .....	26
<b>4.5 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION</b> .....	26
<b>4.6 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO</b> ....	26
<b>4.7 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI</b> .....	26
5. INDICATORI DI PERFORMANCE.....	27
5.2 INDICATORI DI PERFORMANCE RELATIVI AL PIANO DI STOCK OPTION .....	29
6. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE.....	30
6.1 PIANO DI STOCK OPTION .....	31

7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	31
8. ULTERIORI INFORMAZIONI.....	32
9. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA .....	32
SEZIONE II .....	35
1. PRIMA PARTE.....	35
1.1 COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE .....	35
1.2 PIANI DI STOCK OPTION .....	35
1.3 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglIMENTO DEL RAPPORTO .....	36
2. SECONDA PARTE .....	38
Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali.....	48
Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica.....	49

## 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 12 marzo 2015.

## 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 2015”:

- a) Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttori Generali;
- b) Responsabili delle Direzioni Finanza, Commerciale e Operations e Responsabile Risparmio Gestito e Relazioni Istituzionali;
- c) Responsabili delle funzioni di controllo interno (Internal Audit, Compliance, Controllo Rischi, Antiriciclaggio), cui, ai fini della presente regolamentazione, è accomunato il Responsabile del Personale;
- d) Responsabili delle funzioni Legale, IT e Tecnologie, Studi e Ricerche – Investor Relator, Pianificazione e Controllo di Gestione;
- e) Membri del Comitato di Gestione (appartenenti al personale dipendente);
- f) Membri del Comitato Crediti (appartenenti al personale dipendente);
- g) Membri del Comitato Prodotti (appartenenti al personale dipendente).

**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) Piano di Incentivazione 2015 (ii) 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 2015 differisce con la politica dell'esercizio finanziario precedente, prevedendo una remunerazione legata solo alla performance aziendale e non prevede Piani di Bonus.

Con queste finalità, il Piano di incentivazione 2015, conformemente alle politiche di prudente gestione della banca, si sviluppa e fa leva, principalmente, sui seguenti capisaldi:

- a) la presenza di un *cap* al *plafond* complessivo destinato all'incentivazione (*bonus pool*), anche in caso di risultati eccezionali: limite fissato dalla banca nel 10% del Monte Retribuzioni Lorde fisse dell'esercizio di riferimento<sup>1</sup>;
- b) la previsione di un tetto massimo all'incentivazione individuale (75% della RAL), valevole per tutti i destinatari del piano<sup>2</sup>, fermo rimanendo, per il personale "più rilevante", il rispetto del principio normativo del rapporto di 1:1 tra remunerazione fissa e remunerazione variabile (di cui l'incentivazione è una delle possibili forme);
- c) la determinazione di specifiche condizioni di correlazione tra incentivazione e performance attive su quattro livelli:
  - (i) di gruppo, per assicurare che il piano di incentivazione della banca resti indissolubilmente legato ai risultati del gruppo, nella sua unitarietà
  - (ii) aziendale, per garantire che il *bonus pool* destinato all'incentivazione sia in linea con i risultati della banca corretti per i rischi e sia sostenibile rispetto alla propria situazione finanziaria

---

<sup>1</sup> La banca si è orientata pertanto su un *cap* inferiore a quello fissato nei principi generali di gruppo e pari al 30% del Monte retributivo di ciascuna azienda.

<sup>2</sup> Per i collaboratori si applicheranno i principi sanciti dalla normativa Banca d'Italia.

- (iii) di struttura, mirato a favorire un giusto collegamento tra i risultati di ciascuna area aziendale (in primo luogo, quelle di business) e la quota di bonus pool complessivamente destinata all'incentivazione dei rispettivi componenti
- (iv) individuale, finalizzato da un lato, a consentire l'allineamento tra performance e premio, dall'altro, ad evitare che l'entità di quest'ultimo possa indurre il personale a comportamenti non in linea con le normative e rischiosi per la banca.

## **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) *Le Funzioni di Controllo*
- d) *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.

*c) Le Funzioni di Controllo:*

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

La funzione di Compliance verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con 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.

*d) Il Comitato per la remunerazione:*

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

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

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

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

Il Comitato inoltre:

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

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti, coinvolgendo, per gli aspetti di competenza, tutte le funzioni aziendali occorrenti. Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

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

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

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

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

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

In conformità ai principi generali in tema di piani di incentivazione aziendale approvati 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) Piano di Incentivazione 2015;
- b) Piano di Stock Option.

#### **a) il Piano di Incentivazione segue l'iter decisionale qui di seguito riportato:**

- L'Amministratore delegato presenta il Piano di Incentivazione al Comitato per le Remunerazioni;
- Il Comitato per le 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.
- Il Consiglio di Amministrazione alla fine di ogni esercizio valuta l'effettiva attivazione del Sistema Incentivante.

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.

#### **b) 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, evitando disequilibri che possano indurre a comportamenti non allineati ai requisiti di sostenibilità dei risultati e di propensione al rischio dell'azienda.

Queste finalità sono assicurate – oltre che dalla indicata fissazione di un cap all'ammontare del bonus pool complessivo – anche attraverso:

- la commisurazione degli importi individuali all'effettivo raggiungimento di risultati;
- la predeterminazione di un limite massimo di importo dei premi individuali, definito in termini di quota percentuale della RAL;
- per i soli appartenenti alla categoria del "personale più rilevante" (Risk Takers), il differimento di quota parte del premio individuale.

#### **3.1 GLI OBIETTIVI**

Correlativamente alle mansioni e alle responsabilità singolarmente assegnate, l'Amministratore Delegato, coadiuvato dai componenti dell'Alta Direzione (Condirettore Generale e Vice Direttori Generali) e dai Responsabili di Direzione della banca, ciascuno per le strutture rispettivamente coordinate, attribuisce al personale:

- a) gli eventuali obiettivi commerciali, individuati e oggettivamente misurabili, comunicandoli direttamente a ciascun interessato;
- b) gli eventuali obiettivi attinenti la realizzazione di un progetto o di fasi dello stesso<sup>3</sup>, con specificazione del risultato atteso: anch'essi sono comunicati direttamente a ciascun interessato.

Gli obiettivi di qualità della performance individuale sono riferiti alla efficacia e correttezza della condotta operativa e fanno riferimento ad individuati parametri rappresentativi dello stile e dei valori della banca. Essi sono attribuiti a tutto il personale, indistintamente: la loro comunicazione avviene attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale, unitamente al documento illustrativo del presente Piano di incentivazione.

#### **3.2 L'ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI AL PERSONALE "COMMERCIALE"**

---

<sup>3</sup> Tali progetti non coincidono con le attività normalmente assegnate al collaboratore, ma sono riferiti a vere e proprie attività extra

Relativamente agli obiettivi di risultato assegnati al personale appartenente alle unità di business (cd. “personale commerciale”), particolare attenzione deve essere riposta a che gli stessi non siano correlati a meccanismi di incentivazione in contrasto con gli interessi dei clienti.

In linea con i vigenti Orientamenti ESMA in materia di politiche e prassi retributive degli intermediari<sup>4</sup>, l’incentivazione di questi soggetti non deve legarsi esclusivamente all’ammontare dei volumi generati, ma anche alla valutazione della qualità del servizio reso, in termini soprattutto di correttezza della relazione con il cliente.

In rapporto alla realtà organizzativa della banca, le figure interessate all’applicazione di questi principi sono: il Responsabile della Direzione Commerciale, i Consulenti e i Capi Team Private Banking e Family Office; il Responsabile e gli addetti all’attività di Negoziazione; il Responsabile e gli addetti all’attività di Tesoreria; il Responsabile e gli addetti alla funzione Investitori Istituzionali; il Responsabile e gli addetti all’attività di Asset management; il Responsabile e gli addetti all’attività di Advisory e Corporate Finance; il Responsabile e gli addetti all’attività di Sviluppo Prodotti.

A garanzia di quanto sopra, le funzioni di Compliance e Internal Auditing sono chiamate a verificare, rispettivamente, la conformità alle norme degli obiettivi commerciali assegnati e l’assenza di violazioni alla direttiva Mifid da parte del personale interessato.

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

Il Piano di incentivazione 2015 di Banca Finnat è stato elaborato nel rispetto dei principi normativi contenuti nelle recenti Disposizioni di Banca d’Italia in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”<sup>5</sup> e in conformità con quanto riportato nel documento interno “Gruppo Banca Finnat - Piani di incentivazione aziendali 2015. Principi Generali”, che contiene i principi generali ai quali tutte le società del Gruppo Banca Finnat sono chiamate ad attenersi nella definizione dei meccanismi e delle regole applicative del proprio Piano di incentivazione annuale.

Oggetto del presente Piano è esclusivamente l’incentivazione legata alla performance: non vi rientrano, pertanto, quelle forme di remunerazione variabile che rispondono a finalità differenti, quali quella di favorire la permanenza

---

<sup>4</sup> “Guidelines on remuneration policies and practices – MiFID”, recepite nel nostro ordinamento con comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob del 29.01.2014),

<sup>5</sup> Contenuta al Titolo IV, Capitolo 2 delle “Disposizioni di vigilanza per le banche” di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013

di collaboratori a rischio mercato (“retention bonus”) o quella di agevolare l’assunzione dall’esterno di nuove professionalità (“bonus entry”).

Questi strumenti, utilizzati in riferimento alle suddette esigenze gestionali, rientrano nella omnicomprensiva voce “remunerazione variabile”<sup>6</sup>; i “retention bonus”, in particolare, restano anche soggetti ad alcune tra le più stringenti regole dettate per gli incentivi (possibilità di differimento, clausole di malus, claw back)

#### **4.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI**

##### **4.1.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DI UNITÀ ORGANIZZATIVA**

La determinazione della spettanza e misura dei premi individuali è correlata ad un sistema di verifica delle prestazioni incentrato, oltre che sui risultati individuali, anche su quelli della unità organizzativa d’appartenenza dei singoli destinatari.

A questo proposito, infatti, l’Amministratore Delegato, nel definire le quote di bonus pool da attribuire alle singole unità, terrà conto:

- dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna unità organizzativa (anche rispetto ad eventuali obiettivi prefissati), del contesto interno e di mercato in cui sono maturati e, ove ritenuto indicativo, del trend rispetto agli anni precedenti;
- del livello di qualità del servizio reso da ciascuna unità operativa, in relazione alla complessità dei compiti assegnati e in riferimento ad indicatori quali l’affidabilità, la conformità alle regole e l’attenzione alle tematiche reputazionali.

Nell’ottica di favorire lo sviluppo del business, l’Amministratore Delegato, pur nella massima autonomia decisionale in merito alla ripartizione del plafond, privilegerà le unità organizzative commerciali della banca, destinando ad esse quote proporzionalmente maggiori di bonus pool.

##### **4.1.2 LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI**

La valutazione delle performance individuali si attiverà a seguito del superamento delle condizioni di attivazione del piano ed avrà ad oggetto la verifica dei risultati singolarmente conseguiti, sia in riferimento agli obiettivi fissati a inizio anno, che relativamente a eventuali ulteriori contributi offerti nell’ambito di progetti e iniziative aziendali intrapresi in corso d’esercizio.

---

<sup>6</sup> Con particolare riguardo al cennato limite del rapporto di 1:1 tra remunerazione fissa e complessiva remunerazione variabile imposto dalle Disposizioni per il personale “più rilevante”

Particolare attenzione in fase valutativa andrà riposta, inoltre, al rispetto di eventuali normative di settore dettate per specifiche posizioni di lavoro (si veda, in particolare, quanto si dirà in ordine alla correttezza nella relazione con il cliente, di cui agli Orientamenti ESMA).

La valutazione è attribuita al “capo diretto”, individuato nel responsabile della struttura di appartenenza del valutato, e da questi sottoposta al proprio superiore gerarchico (cd. “supervisore”), che potrà confermarla o esprimere il proprio disaccordo, parziale o totale, opportunamente motivato.

Per il personale “più rilevante” la valutazione resta invece attribuita:

- al CDA della Banca, per l'Amministratore Delegato, il Condirettore Generale e i Vice Direttori Generali
- all'Amministratore Delegato per:
  - i Responsabili di Direzione, sentito il parere del Condirettore Generale
  - il restante personale “più rilevante”, sentito il parere dei rispettivi responsabili diretti.

Per la valutazione dei Responsabili delle funzioni di controllo interno, l'Amministratore Delegato fornirà invece le proprie indicazioni al Comitato per le Remunerazioni.

#### **4.2 IL DIFFERIMENTO**

In relazione al meccanismo del differimento, anche in considerazione dell'entità piuttosto contenuta degli incentivi annualmente erogati, questo, opererà su una quota del premio pari al 20% dello stesso, determinandone la posticipazione del pagamento del residuo di un anno. La quota differita verrà erogata – in costanza di rapporto di lavoro ed in assenza di elementi pregiudizievoli<sup>7</sup> - purché nel 2016 si determinino le condizioni di attivazione del relativo Piano annuale di incentivazione

#### **4.3 CLAUSOLA DI CLAW BACK**

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

Tale clausola prevede la restituzione degli importi corrisposti a titolo di incentivo in tutti i casi in cui:

- a) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la società;
- b) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società;

---

<sup>7</sup> Riferiti a violazioni di normative di settore e disposizioni interne, ovvero a comportamenti individuali non in linea con lo stile e i valori tipici della banca

- 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.

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

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

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

#### **4.5 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION**

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

Il Piano di incentivazione per l'anno 2015 considera esclusivamente l'incentivazione legata alla performance: non vi rientrano, pertanto, le forme di remunerazione variabile sopra indicate.

Questi strumenti, utilizzati in riferimento alle suddette esigenze gestionali, rientrano nella omnicomprensiva voce "remunerazione variabile"; i "retention bonus", in particolare, restano anche soggetti ad alcune tra le più stringenti regole dettate per gli incentivi (possibilità di differimento, clausole di malus, claw back).

#### **4.6 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

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

#### **4.7 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI**

I collaboratori non dipendenti sono legati alle Società del Gruppo dal contratto di agenzia (nel caso di n. 3 promotori finanziari), ovvero in forza di contratti di collaborazione (nel caso n. 8 collaboratori).

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

Ai fini del Piano di incentivazione 2015, questa classificazione non assume particolare rilievo, considerata la tipicità dello schema contrattuale che lega questi soggetti<sup>8</sup> alla banca e che generalmente non prevede forme di remunerazione incentivante.

Ovviamente, se nel corso dell'esercizio 2015 venissero concordate con gli interessati forme di remunerazione non ricorrente legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, nei loro confronti verrebbe automaticamente a trovare applicazione la disciplina normativa sancita da Banca d'Italia.

## **5. INDICATORI DI PERFORMANCE**

In linea con quanto previsto nei Principi Generali di Gruppo, l'attivazione del Piano di incentivazione aziendale 2015 della Banca è soggetta al positivo riscontro delle seguenti condizioni:

1. conseguimento di un Risultato Netto positivo, sia di gruppo che aziendale
2. mantenimento dell'indice di Core Tier 1 Ratio, sia di gruppo che aziendale, ad un livello non inferiore al 20%<sup>9</sup>
3. mantenimento dell'indice RORAC di gruppo positivo.

Il Piano di incentivazione aziendale 2015 non si attiverà nel caso anche una sola di queste condizioni non venga soddisfatta.

### 5.1 INDICATORI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI

Nell'ambito dell'ammontare del bonus pool approvato dal CDA e nel rispetto dei limiti individuali di cui al precedente paragrafo 4, l'importo dei premi individuali è determinato:

- dal CDA, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, per l'Amministratore Delegato, il Condirettore Generale ed i Vice Direttori Generali, per i responsabili delle funzioni di controllo interno.
- dall'Amministratore Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni, per il restante personale rilevante

---

<sup>9</sup> Salvo operazione straordinarie a valere sull'esercizio 2015, nel qual caso il CDA della Capogruppo potrà rivedere questo parametro, dandone informazione, alla prima utile occasione all'Assemblea

- dall'Amministratore Delegato, su proposta del Condirettore Generale, dei Vice Direttori Generali e dei Responsabili della Direzione Commerciale e della Direzione Operations, per il restante personale appartenente alle strutture rispettivamente coordinate.

Per quanto in particolare concerne l'incentivazione dell'Amministratore Delegato e dei componenti dell'Alta Direzione, essa resta comunque commisurata al livello di raggiungimento dei risultati della banca: nel caso questi ultimi fossero solo in parte soddisfacenti, il CDA, in sede di valutazione delle proposte formulate dal Comitato per le Remunerazioni, potrà decidere di non erogare alcun premio individuale, pur in presenza di eventuali obiettivi individuali raggiunti.

Sempre al CDA è infine attribuito il compito di decidere in merito alle proposte formulate dall'Amministratore Delegato di incremento del premio individuale oltre il limite del 75% della RAL (e fino al 100%) in caso di performance di gran lunga superiori alle attese.

#### *5.1.2 INDICATORI DI PERFORMANCE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DELL'ALTA DIREZIONE*

Gli obiettivi di performance dell'Amministratore Delegato, e dei componenti dell'Alta Direzione (Condirettore Generale e Vice Direttori Generali) coincidono con i risultati attesi della banca, in riferimento al perimetro di responsabilità assegnato a ciascuno di essi.

All'Amministratore Delegato e al Condirettore Generale sono di fatto attribuiti gli obiettivi annuali di sviluppo e di redditività fissati per l'intera banca; ai Vice Direttori Generali competono analoghi obiettivi di sviluppo e redditività riferiti all'area di rispettiva responsabilità.

Ad ognuna di queste figure il CDA può inoltre assegnare durante l'anno specifici obiettivi legati alla realizzazione di particolari progetti o iniziative di business.

#### *5.1.3 INDICATORI DI PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO*

L'incentivazione dei Responsabili delle funzioni di controllo interno (Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio, Risorse Umane) è indipendente dal conseguimento di qualsiasi risultato economico e resta esclusivamente correlata ad una valutazione qualitativa del loro operato da parte dell'Amministratore Delegato (coadiuvato dal Comitato per le Remunerazioni), in riferimento a indicatori coerenti con la tipicità dei compiti assegnati, quali:

- il controllo dei processi e dell'operatività della banca per la prevenzione di situazioni di rischio e per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali (Audit, Antiriciclaggio);
- la valutazione continua della conformità dei processi operativi alle norme attraverso adeguati piani di verifiche e all'aggiornamento delle procedure e linee guida interne (Compliance);
- la 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 (Risk Management).

#### 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**

Il Gruppo Banca Finnat, per tradizione e per caratteristiche aziendali, da sempre persegue una accorta politica retributiva, finalizzata a mantenere su livelli sostenibili gli emolumenti corrisposti sia ai propri amministratori sia al personale, e ciò in vista di un contenimento generale dei costi a beneficio della redditività aziendale e del conseguente incremento dell'utile da destinare agli azionisti; di conseguenza, è ridotto il rischio che tramite remunerazione o incentivazione vengano danneggiati il Gruppo, i clienti o gli azionisti.

I principi ai quali si ispira Banca Finnat sono: l'equità, l'attenzione al rischio e alla compliance, la prudenza, la 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 partecipe 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 2014	Remunerazione Fissa	Remunera zione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo )
Top Management	5	€ 1.014.892,08	€ 1.014.892,08	€ 0,00	€ 9.685,53
Direzione Finanza	29	€ 1.859.180,87	€ 1.697.180,87	€ 162.000,0 0	€ 5.261,42
Direzione Corporate Finance e Crediti	18	€ 1.065.002,87	€ 941.002,87	€ 124.000,0 0	€ 3.062,11
Direzione Commerciale	47	€ 3.204.235,26	€ 3.142.735,26	€ 61.500,00	€ 17.527,03
Indifferenziato	75	€ 3.973.604,28	€ 3.863.804,28	€ 109.800,0 0	€ 6.425,99
	174	€ 11.116.915,36	€ 10.659.615,36	€ 457.300,0 0	€ 41.962,08

\* Al 31.12.2014 la Banca contava n° 166 dipendenti. Nel novero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n°6 dipendenti cessati nel corso del 2014 e n°2 amministratori.

**REMUNERAZIONI PER IL PERSONALE PIU' RILEVANTE – TABELLA2**

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2014	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie	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
										Accordate al 2014	Non accordate al 2014			
Amministratore Delegato	1	€ 132.301,37	€ 132.301,37				Cfr Piano di Stock Options		€ 3.598,03					
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	€ 116.056,37	€ 116.056,37						€ 1.235,20					
Direttore Generale	1	€ 280.994,65	€ 280.994,65				Cfr Piano di Stock Options							
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	5	€ 1.387.894,46	€ 1.230.894,46	€ 157.000,00	€ 157.000,00		Cfr Piano di Stock Options		€ 18.038,87					
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 511.517,05	€ 478.517,05	€ 33.000,00	€ 33.000,00				€ 2.878,80					
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.

#### 1.1 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 di incentivazione 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.

#### 1.2 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.

### *1.3 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

**COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity			Altri compensi	Indennità di fine carica o di cassazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari			
<b>Carlo Angelo Pittatore</b>	Direttore Commerciale			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					214.828		15.000		6.866			-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					214.828		15.000		6.866			236.694
<b>Pierluigi Angelini</b>	Responsabile Compliance			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					159.444		19.000		3.654			-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					159.444		19.000		3.654			182.097
<b>Enrica Macciò</b>	Responsabile Internal Auditing			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					126.331		7.000		775			-
(II) Compensi da controllate e collegate					6.000							
(III) Totale					132.331		7.000		775			140.106
<b>Aifero Alberto</b>	Vice Direttore Generale			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					224.570		42.000		3.381			-
(II) Compensi da controllate e collegate					2.301							
(III) Totale					226.871		42.000		3.381			272.252
<b>Bastia Giulio</b>	Vice Direttore Generale			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					248.645		90.000		3.837			-
(II) Compensi da controllate e collegate					11.616							
(III) Totale					260.261		90.000		3.837			354.098
<b>Mancaniello Antonio</b>	Responsabile Controllo Rischi			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					78.928				775			-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					78.928				775			79.703
<b>Ceccarelli Mauro</b>	Responsabile Antiriciclaggio			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					113.815		7.000		775			-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					113.815		7.000		775			121.590
<b>Taddi Nicola</b>	Responsabile Dir Operations			indeterminata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					183.169		10.000		4.322			-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					183.169		10.000		4.322			197.491
<b>Boffa Ermanno</b>	Amministratore	1/1-31/12/2014	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000		15.000					-
(II) Compensi da controllate e collegate					19.264							
(III) Totale					29.264		15.000					44.264
<b>Buonvino Leonardo</b>	Vice Presidente	1/1-31/12/2014	approv.bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	incarico particolare				10.000				2.100	145.000		-
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					10.000				2.100	145.000		157.100
<b>Callaghirone Francesco</b>	Amministratore	1/1-31/12/2014	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
<b>Carlevaris Carlo</b>	Presidente Onorario	1/1-31/12/2014	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
<b>Collettini Paolo</b>	Condirettore Generale	1/1-31/12/2014	determinata									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					359.683				2.733			-
(II) Compensi da controllate e collegate					50.000							
(III) Totale					409.683				2.733			412.416



NOTA TABELLA 1

Soggetto	Descrizione carica	Compensi (in migliaia di Euro)								
		Emolumento deliberato dall'assemblea				gettoni di presenza	rimborsi spese forfettari	compensi ricevuti per particolari cariche ex art 2389cc - 136 TUB	retribuzione lorda	totale
Cognome e nome	Carica	CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Organismo di Vigilanza					
<b>Carlo Angelo Pittatore</b>	Direttore Commerciale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									214.828	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale									214.828	<b>214.828</b>
<b>Pierluigi Angelini</b>	Responsabile Compliance									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									159.444	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale									159.444	<b>159.444</b>
<b>Enrica Maccio</b>	Responsabile Internal Auditing									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									126.331	
(II) Compensi da controllate e collegate					6.000					
(III) Totale					<b>6.000</b>				126.331	<b>132.331</b>
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									224.570	
(II) Compensi da controllate e collegate		2.301								
(III) Totale		<b>2.301</b>							224.570	<b>226.871</b>
<b>Bastia Giulio</b>	Vice Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									248.645	
(II) Compensi da controllate e collegate		11.616								
(III) Totale		<b>11.616</b>							248.645	<b>260.261</b>
<b>Mancaniello Antonio</b>	Responsabile Controllo Rischi									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									78.928	<b>78.928</b>
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale										
<b>Ceccarelli Mauro</b>	Responsabile Antiriciclaggio									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									113.815	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale									113.815	<b>113.815</b>
<b>Tedoldi Nicola</b>	Responsabile Dir Operations									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									183.169	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale									183.169	<b>183.169</b>
<b>Boffa Ermanno</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000		5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		19.268								
(III) Totale		<b>29.268</b>	<b>10.000</b>		<b>5.000</b>					<b>44.268</b>
<b>Buonvino Leonardo</b>	Vice Presidente									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						145.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		<b>10.000</b>						145.000		<b>155.000</b>
<b>Caltagirone Francesco</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000								
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		<b>10.000</b>								<b>10.000</b>
<b>Carlevaris Carlo</b>	Presidente Onorario									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000								
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		<b>10.000</b>								<b>10.000</b>
<b>Collettini Paolo</b>	Condirettore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									359.683	
(II) Compensi da controllate e collegate		50.000								
(III) Totale		<b>50.000</b>							359.683	<b>409.683</b>

<b>Cusmai Roberto</b>	Amministratore										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000	5.000							
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>		<b>10.000</b>	<b>10.000</b>	<b>5.000</b>				-	-		<b>25.000</b>
<b>Nattino Angelo</b>	Vice Presidente										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		4.383					110.576				
(II) Compensi da controllate e collegate		9.130									
<b>(III) Totale</b>		<b>13.513</b>					<b>110.576</b>				<b>124.089</b>
<b>Nattino Arturo</b>	Amministratore Delegato / Direttore Generale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					120.000	280.994			
(II) Compensi da controllate e collegate		21.569									
<b>(III) Totale</b>		<b>31.569</b>					<b>120.000</b>	<b>280.994</b>			<b>432.563</b>
<b>Nattino Giampietro</b>	Presidente										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		60.000					180.000				
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>		<b>60.000</b>					<b>180.000</b>				<b>240.000</b>
<b>Nattino Giulia</b>	Amministratore										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000									
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>		<b>10.000</b>									<b>10.000</b>
<b>Rizzuti Saverio</b>	Amministratore										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		2.685						145.068			
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>		<b>2.685</b>						<b>145.068</b>			<b>147.753</b>
<b>Rattazzi Lupo</b>	Amministratore										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000									
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>		<b>10.000</b>									<b>10.000</b>
<b>De Nigro Alberto</b>	Presidente del Collegio Sindacale										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		50.000		5.000							
(II) Compensi da controllate e collegate											
<b>(III) Totale</b>		<b>50.000</b>		<b>5.000</b>							<b>55.000</b>
<b>De' Michei Alessandro</b>	Sindaco										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000		5.000							
(II) Compensi da controllate e collegate		22.090			4.519		2.500				
<b>(III) Totale</b>		<b>67.090</b>		<b>5.000</b>	<b>4.519</b>		<b>2.500</b>				<b>79.109</b>
<b>Minnetti Francesco</b>	Sindaco										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000		5.000							
(II) Compensi da controllate e collegate		13.373			8.644		2.464				
<b>(III) Totale</b>		<b>58.373</b>		<b>5.000</b>	<b>8.644</b>		<b>2.464</b>				<b>74.481</b>
<p>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.</p>											

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

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

(A)	(B)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio 2014			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio 2013			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio 2013			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio 2014		
		(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
RIZZITI 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

**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**

<b>Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche</b>									
			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differenti	Erogati
	Totale								€ -
<b>COLLETTINI PAOLO</b>	CONDIRETTORE GENERALE								
	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ -
	Piano B (data relativa delibera)								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								€ -
<b>PITTATORE CARLO ANGELO</b>	DIRETTORE COMMERCIALE								
	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 15.000
	Piano B (data relativa delibera)								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								€ 15.000
<b>ENRICA MACCIO</b>	RESPONSABILE INTERNAL AUDIT								
	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 7.000
	Piano B (data relativa delibera)								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								€ 7.000
<b>ANGELINI PIERLUIGI</b>	RESPONSABILE COMPLIANCE								
	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 19.000
	Piano B (data relativa delibera)								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								€ 19.000
<b>BASTIA GIULIO</b>	VICE DIRETTORE GENERALE								
	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 90.000
	Piano B (data relativa delibera)								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Totale								€ 90.000

<b>ALFIERO ALBERTO</b>	VICE DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 42.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ 42.000
<b>Mancaniello Antonio</b>	RESPONSABILE CONTROLLO RISCHI								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ -
	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									€ -
<b>Tedoldi Nicola</b>	RESPONSABILE DIREZIONE OPERATIONS								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 10.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ 10.000
<b>Ceccarelli Mauro</b>	RESPONSABILE ANTIRICICLAGGIO								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (delibera del Cda del 14.03.2014)	Piano di Incentivazione 2014							€ 7.000
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
Totale									€ 7.000

Nota: I Componenti del Consiglio di Amministrazione sig.ri Francesco Caltagirone, Ermanno Boffa, Roberto Cusmai, Giulia Nattino, Lupo Rattazzi, Marco Tofanelli, non rientrano nei piani di incentivazione aziendale e non hanno ricevuto "Altri Bonus" nell'anno 2014.

## SCHEMA 7 TER

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

	<b>Carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Azioni possedute alla fine dell'es. prec</b>	<b>Azioni acquistate, sottoscritte o convertite</b>	<b>Azioni vendute o convertite</b>	<b>Azioni possedute alla data del 31/12/2014</b>
<b>Nattino Arturo</b>						
	Amministratore delegato	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
<b>Nattino Giampietro</b>						
	Presidente	Banca Finnat	16.629.352		-	16.629.352
<b>Nattino Giulia</b>						
	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
<b>Collettini Paolo</b>						
	Condirettore Generale	Banca Finnat	100.000	-	-	100.000
<b>Rattazzi Lupo</b>						
	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000	-	-	7.303.000
<b>Buitoni Celeste</b>						
		Banca Finnat	27.166.343			27.166.343

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

<b>Numero Dirigenti con Responsabilità strategica</b>	<b>Carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Azioni possedute alla fine dell'es. prec</b>	<b>Azioni acquistate, sottoscritte o convertite</b>	<b>Azioni vendute o convertite</b>	<b>Azioni possedute alla data del 31/12/2014</b>
<b>1</b>	Vice Direttore Generale	Banca Finnat	25.000		15.000	10.000

\* .. \* .. \*

Roma, 12 marzo 2015

*Per il Consiglio di Amministrazione*

*Il Presidente*

*(dott. Giampietro Nattino)*