

**RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI  
SULLE PROPOSTE CONCERNENTI LE MATERIE POSTE ALL'ORDINE DEL GIORNO  
DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI PREDISPOSTA 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 29 aprile 2016 alle ore 10.00 in unica convocazione per discutere e deliberare sul seguente:

#### **ORDINE DEL GIORNO**

- 1. Bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2015 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 2015;*
- 2. Integrazione del Consiglio di Amministrazione in carica ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. Delibere inerenti e conseguenti;*
- 3. Determinazione dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione ed al Presidente Onorario. Delibere inerenti e conseguenti;*
- 4. Autorizzazione all'acquisto e/o alla disposizione di azioni proprie. Delibere inerenti e conseguenti;*
- 5. Informativa sulle politiche di remunerazione a favore di Amministratori, di Dipendenti e di Collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato. Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del d. lgs. 58/98. 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 il 20 aprile 2016.

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 il 26 aprile 2016. 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 Investor Relations/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 Investor Relations/Agenda e Documenti/29aprile/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, al prof. avv. Francesco Carbonetti, 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 (Investor Relations/Agenda e Documenti/29aprile/Partecipazione e Voto) 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 al Prof. Avv. Francesco Carbonetti presso lo Studio Legale Carbonetti e Associati in via San Valentino 21, 00197 Roma o a mezzo posta elettronica all'indirizzo [rsantarelli@studiocarbonetti.it](mailto:rsantarelli@studiocarbonetti.it) entro il secondo giorno di mercato aperto precedente la data fissata per l'assemblea (termine coincidente con il 27 aprile 2016). 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 27 aprile 2016). 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-quinquies, 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 26 aprile 2016.

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 8 aprile 2016), 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 mediante invio a mezzo di raccomandata A/R presso la Sede Legale della Società in piazza del Gesù 49 - 00186 Roma, ovvero a mezzo 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.

Colui al quale spetta il diritto di voto può presentare individualmente proposte di deliberazione in Assemblea.

### **Integrazione del Consiglio di Amministrazione**

Con riferimento al secondo punto all'ordine del giorno, si ricorda che, trattandosi di mera integrazione del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. e dell'art. 12-bis dello Statuto sociale, l'Assemblea sarà chiamata a deliberare con le maggioranze di legge e nel rispetto

dei principi di composizione del Consiglio stabiliti dalla legge, senza applicazione delle disposizioni di legge e statutarie in materia di voto di lista.

### **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, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "NIS-Storage" (sul sito [www.emarketstorage.com](http://www.emarketstorage.com)) e sul sito internet della Società [www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it) (sezione Investor Relations/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 1, 2 e 3 all'ordine del giorno almeno 30 giorni prima dell'assemblea;
- ii. la Relazione degli Amministratori sul punto 4 all'ordine del giorno, la Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF (punto 5 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 all'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 24 marzo 2016 n. 29.166.896 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 Investor Relations/Corporate Governance).

Roma, 29 marzo 2016

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

*(dr. Giampietro Nattino)*

**RELAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI  
SULLE PROPOSTE CONCERNENTI LE MATERIE  
POSTE ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI**

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

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

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

## Sommario

INTRODUZIONE.....	9
DEFINIZIONI .....	9
SEZIONE I .....	11
2.ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	11
3.1 GLI OBIETTIVI .....	15
3.2 GLI OBIETTIVI DELL'ALTA DIREZIONE .....	15
3.3 GLI OBIETTIVI DELLE UNITÀ O FUNZIONI "DI BUSINESS" .....	16
3.4 GLI OBIETTIVI DELLE UNITÀ O FUNZIONI "DI STAFF" .....	17
3.5 GLI OBIETTIVI DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO .....	17
4.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI .....	18
4.1.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE.....	18
4.2 IL DIFFERIMENTO .....	18
4.3 ESCLUSIONE AUTOMATICA DAL PIANO, MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK .....	18
4.4 ALTRE PRESTAZIONI NON MONETARIE: BENEFIT.....	19
4.5 POLITICHE RETRIBUTIVE FINALIZZATE ALLA RETENTION .....	19
4.6 CLAUSOLE PARTICOLARI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ..	19
4.7 REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI .....	19
5. INDICATORI DI PERFORMANCE.....	20
5.1 GLI INDICATORI DI QUALITÀ DELLE RISORSE "CHIAVE" .....	20
5.2 GLI INDICATORI DI QUALITÀ DEL PERSONALE ADDETTO ALLE UNITÀ ORGANIZZATIVE.....	20
5.3 GLI INDICATORI DI QUALITÀ PER I CONSULENTI PRIVATE BANKING.....	20
6. SCELTA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE VARIABILE .....	21
6.1 PIANO DI STOCK OPTION.....	21

7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .....	22
8. ULTERIORI INFORMAZIONI .....	22
9. INFORMATIVA QUANTITATIVA AGGREGATA.....	22
1. PRIMA PARTE.....	23
1.1 COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE .....	23
1.2 PIANI DI STOCK OPTION.....	24
1.3 ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento DEL RAPPORTO .....	24
2. SECONDA PARTE.....	24
Schema 7 ter .....	34
Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei direttori generali.....	34
Tabella 2 – Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica .....	35

## 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 9 marzo 2016.

## 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 sulla base della recente verifica condotta in riferimento ai requisiti tecnici standard (RTS) previsti nel Regolamento Delegato n. 604/2014 della Commissione Europea:

- 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);
- d) Responsabili delle funzioni Risorse Umane, Legale, IT e Tecnologie, Studi e Ricerche – Investor Relator, Pianificazione e Controllo di Gestione, Family Office;
- 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:** indica l'insieme delle regole e dei meccanismi apprestati dalla banca per disciplinare l'incentivazione legata alla performance: in esse non rientrano forme di remunerazione variabile che rispondono a finalità differenti, quali quelle di favorire la permanenza di collaboratori a rischio mercato ("retention bonus") o di agevolare l'assunzione dall'esterno di nuove professionalità ("bonus entry");

**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, nel perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, anche mediante il rafforzamento del legame tra la retribuzione e la performance, ottenuto con l'introduzione di un piano di remunerazione variabile per il 2016 prevalentemente correlato ai risultati aziendali.

### 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) *Il Comitato per la Remunerazione*
- d) *Le Funzioni di Controllo.*

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) *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.

Il Comitato:

- ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte in base ai loro ambiti di competenza;
- ha la facoltà di avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio;
- riferisce agli Azionisti in ordine alle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine all'assemblea annuale è presente almeno il Presidente o altro componente del Comitato;
- presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- propone al Consiglio di Amministrazione i sistemi di incentivazione ritenuti più opportuni (ivi inclusi i "stock option plans" e gli altri piani a base azionaria "share retention") e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei Soci su proposta del consiglio stesso.

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.

#### *d) 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.

### **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, 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 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, sentito il Comitato per la Remunerazione, 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.

## 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).

## 3. COLLEGAMENTO TRA REMUNERAZIONE VARIABILE 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.

L'incentivazione, come accennato, è la principale forma di remunerazione variabile.

Essa è correlata, sia a carattere generale, che a livello individuale, al positivo riscontro di condizioni di performance in grado di assicurare la necessaria correlazione con i risultati.

Sotto il primo profilo, l'attivazione del Piano di incentivazione per il 2016 è collegata al contemporaneo soddisfacimento di *gate* d'accesso, prefissati a livello di gruppo, che garantiscono il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e redditività, individuati nel:

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

A livello individuale, invece, tutte le finalità anzidette sono assicurate – oltre che dalla fissazione di un cap all'ammontare del bonus pool complessivo – anche attraverso:

- la commisurazione degli importi individuali all'effettivo raggiungimento di risultati individuali, quantitativi e/o qualitativi;
- la predeterminazione di un limite massimo di importo dei premi individuali, definito in termini di quota percentuale della RAL;
- il differimento di quota parte del premio individuale, in caso di premi superiori ad una certa entità (€ 30.000).

L'ammontare complessivo del bonus pool da destinare all'incentivazione è predefinito in sede di budget a inizio anno, in relazione ai livelli di redditività attesi, correlati ai requisiti di patrimonializzazione e liquidità.

---

<sup>1</sup> Salvo operazione straordinarie a valere sull'esercizio 2016, nel qual caso il CDA della Capogruppo potrà rivedere questo parametro, dandone informazione, alla prima utile occasione all'Assemblea

In caso di superamento delle condizioni di attivazione del Piano, ove il Risultato netto si attesti ad un livello pari o superiore all'atteso, l'Amministratore Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni, potrà proporre all'approvazione del CDA un bonus pool di ammontare comunque non superiore, al netto degli oneri contributivi, all'equivalente del 10% del Monte RAL 2016, nel limite massimo del 15% dell'utile d'esercizio.

Qualora l'incremento del Risultato netto sia superiore di oltre il 10% rispetto a quello atteso - non per effetto di operazioni straordinarie, ma esclusivamente in relazione alle performance commerciali della banca - il riferimento al limite dell'utile d'esercizio potrà essere innalzato sino al 18%.

Nel caso invece in cui, superate le predette condizioni di attivazione, il Risultato netto si attesti su livelli più bassi, ma comunque non al di sotto dell'85% di quanto previsto, l'Amministratore Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni, potrà proporre all'approvazione del CDA un bonus pool, al netto degli oneri contributivi, non superiore all'equivalente del 5% del Monte RAL 2016, entro, comunque, il limite massimo del 15% dell'utile di esercizio.

Al di sotto della soglia dell'85%, ma sempre in presenza di un utile netto pari almeno al 50% di quello previsto a budget, l'Amministratore Delegato, sentito il Comitato per le Remunerazioni, valuterà se proporre al CDA l'approvazione di un bonus pool di entità comunque non superiore all'equivalente del 3% del Monte RAL, sempre entro il limite massimo del 15% dell'utile d'esercizio.

Nel formulare la proposta di bonus pool, l'Amministratore Delegato verificherà con le funzioni di Controllo di gestione e Controllo Rischi che l'entità del plafond da proporre in approvazione al CDA non comprometta il rispetto dei seguenti parametri:

- indicatore di redditività RORAC (Return On Risk Adjusted Capital) della banca positivo;
- indice di Liquidità della banca LCR (Liquidity coverage ratio) della banca nei limiti previsti dalle disposizioni interne.

In ogni caso, l'utile netto, depurato dell'ammontare complessivo del bonus pool (comprensivo degli oneri contributivi), dovrà soddisfare il pagamento del consueto dividendo e l'ordinario accantonamento delle riserve.

Fermi i limiti e le modalità di cui sopra, al CDA è in ogni caso attribuita la facoltà di approvare un importo di bonus pool inferiore a quello proposto.

### 3.1 GLI OBIETTIVI

Ai fini del Piano di incentivazione 2016 si distinguono:

- obiettivi di risultato, che ricomprendono:
  - o gli obiettivi commerciali (individuali o di unità organizzativa)
  - o gli obiettivi legati a particolari indicatori di risultato tipici della funzione
  - o gli eventuali progetti assegnati ad personam
- obiettivi di qualità della performance.

Gli obiettivi sono definiti in funzione delle attività, responsabilità e leve operative gestite e assegnati entro il primo trimestre dell'anno.

### 3.2 GLI OBIETTIVI DELL'ALTA DIREZIONE

Appartengono all'Alta Direzione il Direttore Generale, il Condirettore Generale e i Vice Direttori Generali.

Con l'approvazione del budget annuale della banca, il CDA, di fatto, conferisce a tali figure gli obiettivi annuali di performance, al cui raggiungimento è legato il riconoscimento dell'incentivo individuale.

In particolare:

- al Direttore Generale e al Condirettore Generale sono attribuiti gli obiettivi di budget d'esercizio della banca e di coordinamento delle strutture della stessa;
- ai Vice Direttori Generali delle aree Finanza e Advisory & Corporate Finance sono invece assegnati gli obiettivi di budget e di coordinamento dell'Area di rispettiva responsabilità, sebbene il loro incentivo resti comunque legato, per il 50%, al raggiungimento dell'obiettivo di budget d'esercizio della banca.

A ciascuna figura di Alta Direzione il CDA potrà comunque assegnare in corso d'anno ulteriori specifici obiettivi legati alla realizzazione di particolari progetti o iniziative di business.

### *3.3 GLI OBIETTIVI DELLE UNITÀ O FUNZIONI "DI BUSINESS"*

Sono definite unità o funzioni "di business" le strutture aziendali impegnate direttamente nella consulenza e distribuzione di prodotti e servizi alla clientela, nonché quelle cui sono attribuite attività con effetti diretti o indiretti, comunque ponderabili, sui risultati commerciali della banca.

Appartengono a questa categoria:

- i Team di Consulenti Private Banking della Direzione Commerciale;
- la unità organizzative Advisory & Corporate Finance, della omologa Direzione;
- le unità organizzative Asset Management, Clientela Istituzionale, Negoziazione e Tesoreria della Direzione Finanza.

A queste strutture, entro il primo trimestre dell'anno, sono assegnati obiettivi commerciali, definiti in sede di budget e consuntivati a fine esercizio dalla funzione di controllo di gestione, ovvero obiettivi "di risultato" correlati a specifici indicatori quantitativi, tipici delle attività assegnate alla funzione.

Gli obiettivi commerciali sono declinati e assegnati individualmente ai consulenti dei Team Private Banking, mentre rimangono attribuiti in forma pro indiviso ai componenti delle altre funzioni di business, i quali ne rispondono in solido, analogamente a quanto avviene in caso di assegnazione di obiettivi legati a particolari indicatori di risultato.

Questa differenziazione ha effetto sui meccanismi di ponderazione degli obiettivi ai fini del premio, determinando che:

- l'incentivazione dei Consulenti Private Banking resta legata per il 100% al raggiungimento degli obiettivi commerciali individualmente assegnati, pur rimanendo la misura del premio soggetta a possibili decrementi in caso di valutazioni negative su uno o più degli indicatori di qualità specifici di queste figure;
- agli obiettivi assegnati in forma pro-indiviso (commerciali e non) è attribuito un peso del 70% sui premi individuali, ferma restando comunque la possibilità di erogare l'ulteriore quota del 30% al positivo riscontro degli indicatori qualitativi della performance individuale, anche in caso di raggiungimento degli obiettivi di risultato pro-indiviso in misura parziale, benché non inferiore al 75% di quanto atteso.

### 3.4 GLI OBIETTIVI DELLE UNITÀ O FUNZIONI “DI STAFF”

Rientrano nella categoria delle funzioni “di staff”, le unità operative della banca cui sono attribuite attività specialistiche, di supporto al business o puramente amministrative, senza effetti diretti sui risultati commerciali della banca.

Ad avvenuta approvazione del bonus pool da parte del CDA, l'Amministratore Delegato assegna a ciascuna di tali strutture una determinata quota del plafond, per l'incentivazione delle risorse più meritevoli.

La valutazione delle performance individuali, funzionale all'assegnazione dei premi, è in questi casi esclusivamente di tipo qualitativo, in relazione agli indicatori di efficacia, efficienza e correttezza operativa, specificamente definiti per i ruoli di responsabile di struttura e di addetto.

L'incentivo potrà essere attribuito solo in caso di:

- giudizi positivi su tutti gli indicatori qualitativi, ma con livello di eccellenza sulla maggioranza di essi, per i responsabili di struttura;
- giudizi positivi su tutti gli indicatori qualitativi, ma con livello di eccellenza su quello relativo all'impegno professionale, per i restanti collaboratori.

### 3.5 GLI OBIETTIVI DEL PERSONALE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Le Disposizioni di Vigilanza prescrivono che i meccanismi di incentivazione del personale delle funzioni di controllo interno (Audit, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio) restino indipendenti dai risultati, in primo luogo economici, conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

A questo riguardo, l'incentivazione degli appartenenti a queste funzioni, pur soggetta al superamento delle condizioni di attivazione del Piano, rimane esclusivamente collegata – oltre che ai fattori qualitativi standard previsti per i responsabili di struttura e gli addetti - a giudizi di adeguata conformità operativa su indicatori riferiti alle specifiche attività di:

- controllo dei processi e dell'operatività della banca per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali, per il personale della funzione di Internal Auditing;
- controllo dei processi e dell'operatività della banca per la prevenzione di situazioni di rischio di riciclaggio di danaro, per il personale della funzione Antiriciclaggio;
- valutazione della conformità alle norme dei processi operativi della banca, per il personale della funzione di Compliance;
- elaborazione e manutenzione di metodologie, metriche e strumenti per la misurazione dei rischi connessi all'operatività della banca, per il personale della funzione di Controllo Rischi.

Trovano altresì applicazione nei confronti del personale in esame le regole di differimento dell'incentivo e quelle di malus e claw back previste per tutto il personale.

## 4. SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Il sistema di remunerazione della banca prevede, oltre alla remunerazione fissa, forme di remunerazione variabile selettive, riconosciute al personale in funzione del ruolo ricoperto (es. fringe benefit per alcuni individuati Dirigenti), della “appetibilità” sul mercato delle competenze possedute (es. retention bonus e bonus entry) e soprattutto in relazione alle performance offerte.

A questo proposito è stato elaborato per il 2016 il Piano di incentivazione di Banca Finnat, che disciplina esclusivamente l'incentivazione legata alla performance.

## 4.1 CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

### 4.1.1 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La fase di valutazione delle performance individuali si attiva al superamento delle condizioni di accesso al Piano di incentivazione, una volta approvato dal CDA della banca l'ammontare del bonus pool.

Essa è attribuita:

- al CDA, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni per le figure di Alta Direzione;
- all'Amministratore Delegato per:
  - o i Responsabili di Direzione, sentito il parere del Condirettore Generale
  - o i responsabili di unità organizzativa, sentito il parere dei rispettivi Responsabili di Direzione
  - o i responsabili delle funzioni di controllo interno (Audit, Compliance, Controllo Rischi e Antiriciclaggio), di concerto con il Comitato per le Remunerazioni;
  - o il restante personale "più rilevante", sentito il parere dei rispettivi responsabili diretti;
- al Responsabile di Direzione cui fa capo l'unità organizzativa del valutato per il restante personale, sentito il responsabile di quest'ultima struttura.

Le valutazioni sono raccolte:

- in apposite schede individuali, nel caso di collaboratori appartenenti a strutture cui siano stati attribuiti obiettivi di risultato (incluso il personale delle funzioni di controllo interno);
- in un prospetto unico di funzione, suddiviso per responsabile e addetti, per il restante personale.

## 4.2 IL DIFFERIMENTO

L'istituto del differimento è applicabile a tutto il personale della banca, non solo a quello rilevante; esso opera su una quota pari al 20% dell'incentivo, ma solo su premi individuali di importo superiore a € 30.000 o superiori al 50% della remunerazione fissa del destinatario.

La quota differita, corrisposta per cassa, resterà subordinata, oltre che alla esistenza del rapporto di lavoro e all'assenza di elementi pregiudizievoli, al verificarsi delle condizioni di attivazione del Piano di incentivazione fissate per il 2017.

## 4.3 ESCLUSIONE AUTOMATICA DAL PIANO, MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK

Dal Piano di incentivazione resteranno automaticamente esclusi coloro che nel 2016 (e fino alla data di erogazione degli incentivi) saranno stati oggetto di provvedimenti disciplinari.

Nel caso di collaboratori destinatari di richiami scritti ma senza seguito disciplinare, resterà riservata all'Amministratore Delegato la decisione sull'eventuale estromissione dal Piano, valutata la rilevanza dei comportamenti stigmatizzati.

Il premio (anche per la quota differita) potrà altresì essere significativamente ridotto o azzerato nei confronti di coloro che abbiano determinato o concorso a determinare:

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

- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Nei casi di cui sopra, i premi riconosciuti e/o già erogati saranno soggetti a claw back.

#### *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, attraverso gli strumenti dei patti di non concorrenza e dei patti di stabilità;
- a collaboratori con elevata professionalità e pertanto a "rischio mercato", con i "retention bonus";
- a professionalità esterne interessanti, al fine di agevolare l'assunzione, con i "bonus entry".

Come accennato, il Piano di incentivazione per l'anno 2016 disciplina 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. 6 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 2016, questa classificazione non assume particolare rilievo, considerata la tipicità dello schema contrattuale che lega questi soggetti alla banca e che generalmente non prevede forme di remunerazione incentivante.

Se peraltro nel corso dell'esercizio 2016 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, nonché le regole del Piano di incentivazione della banca.

## 5. INDICATORI DI PERFORMANCE

Detto degli obiettivi di risultato cui è legata, in misura preponderante, l'incentivazione del personale appartenente alle strutture di business, tutti destinatari del Piano di incentivazione 2016 della banca sono valutati in riferimento a parametri indicativi della qualità della performance.

I fattori su cui si fonda la valutazione di qualità del personale, con la sola eccezione dei Consulenti Private Banking, si differenziano esclusivamente in funzione del ruolo ricoperto: responsabile di struttura o addetto.

Il peso specifico della verifica di qualità sulla misura dei premi individuali resta però strettamente correlato alla tipologia dell'unità di appartenenza, di business o di staff, e, nel primo caso, all'assegnazione di obiettivi di risultato individuali o in forma pro-indiviso.

### 5.1 GLI INDICATORI DI QUALITÀ DELLE RISORSE "CHIAVE"

Sono definite risorse "chiave" i responsabili delle strutture organizzative (Responsabili di Direzione e di Unità Organizzativa) e i collaboratori cui, pur non essendo attribuita la responsabilità di alcuna struttura, siano assegnati progetti o attività da realizzare nell'anno.

La verifica qualitativa della performance dei responsabili di struttura è riferita a parametri rivelatori del grado di copertura degli obiettivi di funzione, quali:

- la capacità di presidiare e coordinare le attività operative di competenza della struttura;
- la capacità di coinvolgere positivamente i propri collaboratori;
- la responsabilità mostrata nel prendere decisioni;
- l'allineamento al modello e alle procedure organizzative della banca, anche in riferimento al grado di attenzione ai possibili rischi riconnessi allo svolgimento delle attività attribuite alla funzione.

Questi ultimi due indicatori vengono considerati anche ai fini della valutazione qualitativa della performance dei collaboratori (anch'essi rientranti nella più generale categoria delle risorse "chiave") cui siano assegnati ad personam progetti/attività da realizzare in corso d'anno.

### 5.2 GLI INDICATORI DI QUALITÀ DEL PERSONALE ADDETTO ALLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

La verifica qualitativa della performance del restante personale "addetto" è incentrata sulla verifica dei seguenti parametri:

- conformità del comportamento al contratto di lavoro e alle normative di settore;
- conformità alle procedure interne che regolano le attività assegnate;
- impegno professionale;
- accuratezza esecutiva;
- capacità di pianificare le attività assegnate e di rispettare le scadenze;
- collaborazione e condivisione delle informazioni con superiori, collaboratori e colleghi.

### 5.3 GLI INDICATORI DI QUALITÀ PER I CONSULENTI PRIVATE BANKING

Regole particolari sono dettate per la valutazione qualitativa dei Consulenti Private Banking.

A questo riguardo, le vigenti disposizioni ESMA richiamano l'attenzione delle banche ad evitare che la stretta correlazione tra meccanismi di incentivazione e obiettivi commerciali del personale impegnato nella distribuzione dei prodotti e servizi bancari possa indurre gli stessi ad operare senza la dovuta attenzione agli effettivi interessi dei clienti.

In linea con questa necessità, in caso di raggiungimento degli obiettivi individuali di budget, l'erogazione del premio dei Consulenti Private Banking resta subordinata ad una verifica sulla correttezza nelle relazioni con la clientela, sul contenimento dei rischi legali e reputazionali e sulla tutela e fidelizzazione della clientela, con particolare focalizzazione:

- sulla conformità dell'operato ai requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore, dai codici e dalle procedure interne, con particolare riferimento agli obblighi previsti dalla MIFID, dalla trasparenza bancaria e dalle disposizioni antiriciclaggio;
- sulla regolarità della contrattualistica, della raccolta ordini e delle attività legate alla consulenza, nonché sul rispetto delle procedure di adeguatezza.
- In presenza di irregolarità operative segnalate dalle funzioni di controllo della banca, il premio eventualmente spettante viene ridotto di una percentuale non inferiore al 15%, fino ad essere azzerato nei casi di particolare gravità (anche se non sanzionati a livello disciplinare) o di reiterazione delle violazioni.

## **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 la 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 avente come periodo di riferimento gli anni 2011-2016. Tale Piano di Stock Option, non avrà attuazione in termini di effettiva esecrabilità delle opzioni, in quanto non si sono verificate le condizioni di attivazione previste dallo stesso. Attualmente non sono stati approvati nuovi Piani di Stock Option.

## 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	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	4	€ 900.910,98	€ 900.910,98	€ 0,00	€ 7.754,16
Direzione Finanza	27	€ 1.945.335,89	€ 1.734.335,89	€ 211.000,00	€ 5.407,68
Direzione Corporate Finance e Crediti	24	€ 1.370.741,30	€ 1.341.741,30	€ 29.000,00	€ 3.049,50
Direzione Commerciale	52	€ 3.443.468,87	€ 3.268.468,87	€ 175.000,00	€ 18.448,92
Indifferenziato	70	€ 3.724.245,75	€ 3.626.245,75	€ 98.000,00	€ 6.695,82
	177	€ 11.384.702,79	€ 10.871.702,79	€ 513.000,00	€ 41.356,08

\* Al 31.12.2015 la Banca contava n° 168 dipendenti. Nel novero complessivo indicato, sono stati riportati e considerati anche n°8 dipendenti cessati nel corso del 2015.

### 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	€ 130.000,00	€ 130.000,00						€ 3.601,52					
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi		€ 0,00												
Direttore Generale	1	€ 282.625,09	€ 282.625,09											
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	5	€ 1.318.685,82	1.258.685,82	60.000,00					18.200,46					
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	4	€ 490.938,31	469.938,31	21.000,00					2.896,84					
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	9	€ 1.030.879,79	969.379,79	61.500,00					4.430,28					
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	€ 0,00												

## SEZIONE II

### 1. PRIMA PARTE

Nella parte I della presente sezione 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 del Collegio Sindacale sono determinati in misura fissa dall'Assemblea, oltre l'eventuale rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività e non sono collegati a risultati economico-finanziari o basati su piani di incentivazione a lungo termine o sull'utilizzo di strumenti finanziari. Agli amministratori che sono anche membri di Comitati consiliari sono corrisposti emolumenti aggiuntivi – determinati in misura fissa - rispetto a quanto già percepito in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle competenze attribuite a tali Comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai lavori di questi ultimi.

La politica di remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si articola sui seguenti elementi:

- componente fissa;
- componente variabile (piano di incentivazione vedi sopra sez. I);
- eventuali benefit tipicamente riconosciuti.

### *1.2 PIANI DI STOCK OPTION*

Non sono stati approvati nuovi Piani di Stock Option.

### *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.

## **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

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	totale	fair Value dei compensi Equity	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica									
<b>Carlo Angelo Pittatore</b>	Direttore Commerciale		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				217.910		30.000	6.692					-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				217.910		30.000	6.692			254.602		
<b>Pierluigi Angelini</b>	Responsible Compliance		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				145.876		7.000	3.662					-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				145.876		7.000	3.662			156.538		
<b>Enrica Macciò</b>	Responsible Internal Auditing		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				126.882		7.000	775					-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				126.882		7.000	775			134.457		
<b>Affero Alberto</b>	Vice Direttore Generale		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				225.450		20.000	3.467					-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				225.450		20.000	3.467			248.917		
<b>Bastia Giulio</b>	Vice Direttore Generale		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				238.557		10.000	3.825					-
(II) Compensi da controllate e collegate				22.000								
(III) Totale				260.557		10.000	3.825			274.382		
<b>Mancaniello Antonio</b>	Responsible Controllo Rischi		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.708								-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				90.708			0			90.708		
<b>Ceccarelli Mauro</b>	Responsible Antiriciclaggio		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				106.672		7.000	775					-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				106.672		7.000	775			114.447		
<b>Tedoldi Nicola</b>	Responsible Dir Operations		indeterminata		-							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				187.634			4.584					-
(II) Compensi da controllate e collegate					-							
(III) Totale				187.634		0	4.584			192.218		

Soggetto	Descrizione carica			Compensi (in migliaia di Euro)								Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	totale	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Colletti Paolo</b>	Condirettore Generale			indeterminata	-	-						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					389.135			2.733				
(II) Compensi da controllate e collegate					49.583							
(III) Totale					438.718			2.733			441.451	
<b>Rizzuti Saverio</b>	Amministratore	01/01/2015-28/04/2015		approv. bilancio 2015								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3233	46.032,49			-	251			
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					46.032		0	251			46.283	
<b>Nattino Arturo</b>	Direttore Generale			indeterminato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					282.625			775				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					282.625			775			283.400	
<b>Nattino Arturo</b>	Amministratore Delegato	1/1-31/12/15		approvaz. Bil 2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					130.000			3.602				
(II) Compensi da controllate e collegate					18.600							
(III) Totale					148.600			3.602			152.202	
<b>Boffa Ermanno</b>	Amministratore	1/1-31/12/2015		approv. bilancio 2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	15.000		-				
(II) Compensi da controllate e collegate					17.000	6.600						
(III) Totale					27.000	21.600					48.600	
<b>Buonvino Leonardo</b>	Vice Presidente	1/1-31/12/2015		approv. bilancio 2017								
	incarico particolare											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					125.000			2.084				
(II) Compensi da controllate e collegate					17.000							
(III) Totale					142.000			2.084	0		144.084	
<b>Caltagirone Francesco</b>	Amministratore	1/1-28/04/2015		approv. bilancio 2015								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					3.233							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					3.233						3.233	
<b>Carlevaris Carlo</b>	Presidente Onorario	1/1-31/12/2015		approv. bilancio 2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					16.767							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					16.767						16.767	
<b>Nattino Giampaolo</b>	Presidente	1/1-31/12/15		approv. bilancio 2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					240.000			3.628				
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					240.000			3.628			243.628	
<b>Nattino Giulia</b>	Amministratore	1/1-31/12/15		approv. bilancio 2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					10.000						10.000	
<b>Cusmai Roberto</b>	Amministratore	1/1-31/12/15		approv. Bilancio 2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	15.000						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					10.000	15.000					25.000	

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 ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	totale	fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Rattazzi Lupo</b>	Amministratore	1/1-31/12/15	approv. bilancio 2017		-					-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	-				-			
(II) Compensi da controllate e collegate										-			
(III) Totale					10.000					10.000			
<b>Tofanelli Marco</b>	Amministratore	1/1-31/12/15	approv. Bilancio 2017		-								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					9.233	13.849							
(II) Compensi da controllate e collegate					25.000	1.600							
(III) Totale					34.233	15.449				49.682			
<b>Scognamiglio Andreina</b>	Amministratore	28/04/2015-31/12/2015	approvaz. Bil 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					6.767	3.383							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					6.767	3.383				10.150			
<b>Nattino Maria Sole</b>	Amministratore	28/04/2015-31/12/2015	approvaz Bil 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					52.290								
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					52.290					52.290			
<b>Alberto De Nigro</b>	Presidente del Collegio Sindacale	1/1-31/12/2015	approvaz Bil 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000	5.000							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					50.000	5.000				55.000			
<b>De' Micheli Alessandro</b>	Sindaco	1/1-28/04/2015	approv. bilancio 2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					14.548	5.000							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					14.548	5.000				19.548			
<b>Minnetti Francesco</b>	Sindaco	1/1-31/12/15	approv. bilancio 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					45.000	1.616							
(II) Compensi da controllate e collegate					30.000								
(III) Totale					75.000	1.616				76.616			
<b>Fasoli Braccini Barbara</b>	Sindaco	28/04/2015-31/12/2015	approvaz. Bil 2017										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					30.452	3.384							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					30.452	3.384				33.836			

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

NOTA TABELLA 1

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
Cognome e nome	Carica	CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director				
<b>Carlo Angelo Pittatore</b>	Direttore Commerciale						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									217.910	
(II) Compensi da controllate e collegate							-			
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	217.910	217.910
<b>Pierluigi Angelini</b>	Responsabile Compliance						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									145.876	
(II) Compensi da controllate e collegate							-			
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	145.876	145.876
<b>Enrica Maccio</b>	Responsabile Internal Auditing						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									126.682	
(II) Compensi da controllate e collegate							-			
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	126.682	126.682
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									225.450	
(II) Compensi da controllate e collegate							-			
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	225.450	225.450
<b>Bastia Giulio</b>	Vice Direttore Generale						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									238.557	
(II) Compensi da controllate e collegate		25.000					-			
(III) Totale		25.000	0	0	0	0	0	0	238.557	263.557
<b>Mancianello Antonio</b>	Responsabile Controllo Rischi									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									90.708	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	90.708	90.708
<b>Ceccarelli Mauro</b>	Responsabile Antiriciclaggio									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									106.672	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	106.672	106.672
<b>Tedoldi Nicola</b>	Responsabile Dir Operations									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									187.634	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		0	0	0	0	0	0	0	187.634	187.634
<b>Collettrini Paolo</b>	Condirettore Generale						-			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio									389.135	
(II) Compensi da controllate e collegate		50.000								
(III) Totale		50.000	0	0	0	0	0	0	389.135	439.135

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
Cognome e nome	Carica	CDA	Comitato controllo e rischi	Comitato Remunerazioni	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director				
<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		17.000		5.000			1.600			
(III) Totale		27.000	10.000	10.000	0		1.600	0	0	48.600
<b>Buonvino Leonardo</b>	Vice Presidente									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio*								48.333		
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000						66.700		
(III) Totale		27.000	0	0	0		0	115.033	0	142.033
<b>Caltagirone Francesco</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					-			
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000	0	0	0		0	0	0	10.000
<b>Carlevaris Carlo</b>	Presidente Onorario									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.000					-			
(II) Compensi da controllate e collegate							-			
(III) Totale		20.000	0	0	0		0	0	0	20.000
<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										
(III) Totale		10.000	10.000	5.000	0		0	0	0	25.000
<b>Nattino Arturo</b>	Amministratore Delegato / Direttore Generale									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000						120.000	282.625	
(II) Compensi da controllate e collegate		17.000					1.600			
(III) Totale		27.000	0	0	0		1.600	120.000	282.625	431.225
<b>Nattino Giampietro</b>	Presidente									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		60.000					-			
(II) Compensi da controllate e collegate								60.000	120.000	
(III) Totale		60.000	0	0	0		0	60.000	120.000	240.000
<b>Nattino Giulia</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000								
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000	0	0	0		0	0	0	10.000
<b>Nattino Maria Sole</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000							45.523	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000	0	0	0	0	-	-	45.523	55.523
<b>Rizzuti Saverio</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000					-		42.799,62	
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		10.000	0	0	0		0	0	42.800	52.800

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									
<b>Rattazzi Lupo</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>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10.000</b>
<b>Scognamiglio Andreina</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000		5.000						
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		<b>10.000</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15.000</b>
<b>Tofaneli Marco</b>	Amministratore									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.000	10.000	5.000		5.000				
(II) Compensi da controllate e collegate		25.000				1.600				
(III) Totale		<b>35.000</b>	<b>10.000</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>1.600</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>56.600</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										
(III) Totale		<b>50.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55.000</b>
<b>De Micheli Alessandro</b>	Sindaco									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000			5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		<b>45.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50.000</b>
<b>Minnetti Francesco</b>	Sindaco									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000			5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate		30.000								
(III) Totale		<b>75.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>80.000</b>
<b>Fasoli Braccini Barbara</b>	Sindaco									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000			5.000					
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale		<b>45.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>50.000</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>										
<p>* il CdA per l'anno 2014 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2014 aveva deliberato un compenso ex art. 136 TUB di euro 145.000. Per l'anno 2015, invece, dal 28/04/2015 all'approvazione</p>										

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

NON APPLICABILE

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

NON APPLICABILE

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

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche										
			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus	
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti	Erogati	
Totale										
<b>COLLETTINI PAOLO</b>	CONDIRETTORE GENERALE									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								0	
	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>PITTATORE CARLO ANGELO</b>	DIRETTORE COMMERCIALE									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								30.000	
	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										
<b>ENRICA MACCIO</b>	RESPONSABILE INTERNAL AUDIT									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								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										
<b>ANGELINI PIERLUIGI</b>	RESPONSABILE COMPLIANCE									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								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										

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, di direttori generali e altri dirigenti con responsabilità strategiche									
			Bonus nell'anno			Bonus Anni Precedenti			Altri Bonus
(A)	(B)	(1)	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile / erogato	Ancora Differiti	Erogati
<b>BASTIA GIULIO</b>	VICE DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								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>ALFIERO ALBERTO</b>	VICE DIRETTORE GENERALE								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								20.000
	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									20.000
<b>Mancaniello Antonio</b>	RESPONSABILE CONTROLLO RISCHI								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								0
	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									0
<b>Tedoldi Nicola</b>	RESPONSABILE DIREZIONE OPERATIONS								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								0
	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									0
<b>Ceccarelli Mauro</b>	RESPONSABILE ANTRICICLAGGIO								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data delibera relativa)								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									33 7.000

Nota: I Componenti del Consiglio di Amministrazione, non rientrano nei piani di incentivazione aziendale e non hanno ricevuto "Altri Bonus" nell'anno 2015.

**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 31/12/2015</b>
<b>Nattino Arturo</b>						
Proprietà	Amministratore delegato	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
<b>Nattino Giampietro</b>						
Proprietà	Presidente	Banca Finnat	16.629.352		-	16.629.352
<b>Nattino Giulia</b>						
Proprietà	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
<b>Nattino Maria Sole</b>						
Proprietà	Consigliere	Banca Finnat	5.704.868			5.704.868
<b>Collettini Paolo</b>						
Proprietà	Condirettore Generale	Banca Finnat	100.000	-	-	100.000
<b>Rattazzi Lupo</b>						
Proprietà Indiretta	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000	-	-	7.303.000
<b>Buitoni Celeste</b>						
Usufrutto		Banca Finnat	27.166.343			27.166.343

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

<b>Nnumero Dirigenti con Responsabilità strategica</b>	<b>Carica</b>	<b>Società Parteciapta</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 31/12/2015</b>
<b>1</b>	Vice Direttore Generale	Banca Finnat	10.000	0	0	10.000

\* \* \* \* \*