

Assemblea ordinaria del 29.04.2020

**BANCA FINNAT S.P.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

## Indice

ORGANI SOCIALI AL 19.03.2018 .....	4
IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....	5
Sezione I.....	6
POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI BANCA FINNAT .....	6
1. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	7
2. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....	7
2.1. Individuazione del personale più rilevante .....	7
2.2. Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche .....	9
2.3. Principio di proporzionalità.....	10
3. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ...	10
3.1. Assemblea degli Azionisti.....	11
3.2. Consiglio di Amministrazione .....	11
3.3. Comitato per la Remunerazione .....	12
3.4. Collegio sindacale .....	13
3.5. Comitato Rischi .....	13
3.6. Funzioni aziendali coinvolte in materia di politiche di remunerazione.....	13
3.7. Esperti indipendenti .....	14
4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE .....	14
4.1. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione.....	14
4.2. Componente fissa della remunerazione del personale dipendente .....	15
4.3. Componente variabile della remunerazione del personale dipendente.....	15
4.4. Forme di remunerazione variabile: il Piano di incentivazione annuale.....	16
4.4.1. Condizioni di attivazione del Piano di incentivazione annuale.....	17
4.4.2. Determinazione del bonus pool .....	17
4.4.3. Suddivisione del Monte bonus .....	18
4.4.4. I premi individuali ed il collegamento con le performance.....	18
4.4.5. Il differimento.....	20

4.4.6.	Applicazione dei meccanismi di malus e claw back .....	20
4.5.	Altre forme di retribuzione: strumenti di retention e attraction .....	21
4.5.1.	Forme di remunerazione legate all’acquisizione di nuovo personale .....	21
4.5.2.	Forme di remunerazione legate alla permanenza in servizio del personale.....	22
4.5.3.	Importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro .....	22
4.5.3.1.	I patti di non concorrenza .....	22
4.5.3.2.	I patti di prolungamento del preavviso .....	23
4.5.3.3.	Gli incentivi all’esodo .....	23
4.5.3.4.	Benefici pensionistici discrezionali.....	24
4.6.	Piani basati su strumenti finanziari .....	24
4.7.	Benefit .....	24
5.	INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI.....	24
5.1.	Componenti del Consiglio di Amministrazione .....	24
5.2.	Componenti del Collegio Sindacale .....	25
5.3.	Personale dipendente rilevante: Alta Dirigenza.....	25
5.4.	Personale dipendente rilevante: Responsabili delle funzioni di controllo interno .....	26
5.5.	Altro personale dipendente rilevante .....	26
1.1.	Altro personale con rapporto di lavoro dipendente (non rilevante).....	27
1.2.	Collaboratori non dipendenti.....	27
	Sezione II.....	28
	RESOCONTO SULL’APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELL’ESERCIZIO 2019 .....	28
1.	CONSIDERAZIONI GENERALI .....	29
2.	INFORMAZIONI SULLA RETRIBUZIONE PER RUOLO E FUNZIONI.....	29
2.1.	Organi sociali.....	29
2.2.	Personale più rilevante .....	29
2.3.	Altro personale dipendente .....	29
2.4.	Collaboratori non dipendenti.....	29
	TABELLE .....	30

**ORGANI SOCIALI AL 19.03.2020**

<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Qualifica</b>
Presidente	Flavia Mazzarella	Amministratore non esecutivo indipendente
Presidente Onorario	Carlo Carlevaris	Amministratore non esecutivo
Vice Presidente	Leonardo Buonvino	Amministratore esecutivo
Vice Presidente	Marco Tofanelli	Amministratore non esecutivo indipendente L.I.D.
Amministratore Delegato	Arturo Nattino	Amministratore esecutivo
Consigliere	Roberto Cusmai	Amministratore non esecutivo indipendente
Consigliere	Ermanno Bozza	Amministratore non esecutivo indipendente
Consigliere	Andreina Scognamiglio	Amministratore non esecutivo indipendente
Consigliere	Maria Sole Nattino	Amministratore non esecutivo
Consigliere	Giulia Nattino	Amministratore non esecutivo
Consigliere	Lupo Rattazzi	Amministratore non esecutivo

<b>Com. Controllo Rischi</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Qualifica</b>
Presidente	Marco Tofanelli	Amministratore non esecutivo indipendente
Componente	Roberto Cusmai	Amministratore non esecutivo indipendente
Componente	Ermanno Bozza	Amministratore non esecutivo indipendente

<b>Com. Remunerazioni</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Qualifica</b>
Presidente	Roberto Cusmai	Amministratore non esecutivo indipendente
Componente	Ermanno Bozza	Amministratore non esecutivo indipendente
Componente	Andreina Scognamiglio	Amministratore non esecutivo indipendente

<b>Comitato Nomine</b>	<b>Nominativo</b>	<b>Qualifica</b>
Presidente	Andreina Scognamiglio	Amministratore non esecutivo indipendente
Componente	Flavia Mazzarella	Amministratore non esecutivo indipendente
Componente	Lupo Rattazzi	Amministratore non esecutivo

<b>Collegio Sindacale</b>	<b>Nominativo</b>
Presidente	Alberto De Nigro
Sindaco effettivo	Barbara Fasoli Braccini
Sindaco effettivo	Francesco Minnetti

## Premessa

### IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Sotto il profilo normativo le Politiche in materia di remunerazione e incentivazione sono elaborate in conformità ai contenuti e alle previsioni:

- delle **Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione – Circolare n.285 del 17 dicembre 2013** (25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 e successivi aggiornamenti);
- dell'**art. 84-quater del regolamento emittenti** (Delibera Consob 11971/99) introdotto dalla Delibera Consob n. 18049 – 23 dicembre 2011 che ha operato una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del Testo Unico sulla Finanza. In tale ambito è richiesto alle società emittenti di predisporre una dettagliata relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.
- del **Codice di Autodisciplina delle società quotate**, da ultimo aggiornato a luglio 2018 che ha previsto l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Gruppo Banca Finnat, per tradizione e per caratteristiche, persegue da sempre una accorta politica retributiva, finalizzata sia ad un contenimento generale dei costi, a beneficio della redditività aziendale e dell'incremento dell'utile da destinare agli azionisti, sia alla valorizzazione del merito e alla motivazione al risultato.

Le politiche di remunerazione, coerenti con la cultura d'impresa, sono pertanto ispirate:

- all'equità, intesa come correlazione tra livello retributivo ed effettiva complessità del ruolo, nonché come giusto riconoscimento del valore dei singoli;
- alla coerenza delle prassi retributive all'interno del Gruppo;
- all'attenzione ai rischi, perseguita mantenendo i sistemi di remunerazione e incentivazione agganciati ai parametri di determinazione della propensione al rischio;
- all'attenzione alla compliance, finalizzata ad indirizzare i comportamenti individuali al rispetto delle normative e delle procedure interne;
- alla competitività con le migliori prassi e tendenze di mercato, nell'intento di migliorare la capacità attrattiva del Gruppo.

La presente relazione - il cui testo è disponibile nel sito web della Banca [www.bancafinnat.it](http://www.bancafinnat.it) (sezione Investor Relations - Governance) – è suddivisa in due Sezioni.

La prima riguarda le politiche di remunerazione adottate dalla Banca.

La seconda sezione fornisce un resoconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2019, fornendo informazioni quantitative analitiche e aggregate.

**Sezione I**

**POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI BANCA FINNAT**

## 1. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Il Gruppo Banca Finnat, nell'applicazione della propria politica retributiva ricerca il miglior allineamento tra interesse degli azionisti e quello del management.

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

Le politiche retributive mirano pertanto a:

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

Restano confermati, nell'ambito delle Politiche in materia di remunerazione, i fondamentali capisaldi in materia di incentivazione legata alla performance, rappresentati: (i) dalla previsione di predefinite condizioni di attivazione del sistema annuale di incentivazione, legate alla sostenibilità e conformità ai rischi; (ii) dalla correlazione tra risultati raggiunti ed entità del Bonus Pool, assicurata sia dalla fissazione di un limite massimo all'ammontare, sia da un meccanismo di incremento graduale dello stesso correlato al livello di risultati raggiunto; infine, (iii), dal collegamento tra premi e performance individuali, garantito dalla assegnazione di obiettivi al personale.

## 2. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Destinatario delle politiche di remunerazione e incentivazione è il personale della Banca, inteso nell'ampia accezione contenuta nelle Disposizioni di Banca d'Italia, in cui rientrano:

- i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- il personale dipendente;
- i collaboratori (tra i quali rientrano i Consulenti Finanziari, legati alla Banca da un rapporto di agenzia).

### 2.1. Individuazione del personale più rilevante

In linea con quanto previsto dalle disposizioni di Banca D'Italia per "personale più rilevante", si intende la categoria dei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (o del Gruppo).

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

La Banca, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, anche nella qualità di capogruppo del Gruppo Banca Finnat, effettua periodicamente un duplice processo di autovalutazione per l'identificazione:

- a) del personale di Banca Finnat che, per ruolo e responsabilità attribuiti, è in grado di incidere con il suo operato sul profilo di rischio della stessa Banca, singolarmente intesa;
- b) del personale che, per via della carica o del ruolo ricoperto all'interno di ciascuna delle società appartenenti al gruppo, è in grado di incidere con il proprio operato sul profilo di rischio di gruppo, complessivamente inteso.

Per l'individuazione di tali soggetti, si fa riferimento ai criteri indicati nel Regolamento Delegato UE n. 604 della Commissione europea del 4 marzo 2014, suddivisi in:

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

Con riferimento specifico al processo di identificazione svolto dalla Banca al suo interno, l'analisi delle posizioni è condotta congiuntamente dalle unità organizzative Risorse Umane (che coordina il processo), Organizzazione, Legale e Societario e Controllo Rischi della Banca, chiamate ad esaminare, da un lato, la corrispondenza tra i ruoli, le responsabilità e le deleghe operative assegnate al personale della Banca, ed i criteri qualitativi indicati nell'art. 3 del Regolamento; dall'altro, a confrontare le remunerazioni complessive attribuite al personale nel corso del precedente esercizio ed i parametri fissati dall'art. 4 dello stesso Regolamento.

La recente autovalutazione, che fotografa la situazione al 4.02.2020, ha portato ad individuare nell'ambito del personale più rilevante della Banca n. 33 "Risk Takers" (alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti), corrispondenti:

- ai componenti del CdA della Banca (11);
- ai membri dell'Alta Direzione, ossia: Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale (3);
- ai Responsabili delle funzioni di controllo interno: Controllo Rischi, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio (4), cui si aggiunge il Responsabile della Protezione Dati (1);
- ai Responsabili delle unità operative/aziendali rilevanti: Direzione Commerciale, Direzione Operations, Direzione Amministrazione e Controllo, Direzione Risparmio gestito e relazioni istituzionali (6);
- ai Responsabili delle unità organizzative Legale e societario, Personale e servizi generali, IT e tecnologie, Studi ricerche e investor relations e della Direzione Amministrazione e Controllo (5);
- ai componenti del Comitato di Gestione (7), del Comitato di Tesoreria (6), del Comitato Crediti (6) e del Comitato Prodotti (11).

Analogo processo è stato condotto dalla Banca, nella sua veste di capogruppo, per individuare i Risk Takers di gruppo.

L'analisi - condotta con le medesime modalità sopra indicate, in collaborazione con le stesse società del gruppo che hanno fornito in proposito informazioni utili alla verifica delle posizioni - ha portato alla individuazione di n. 35 Risk Takers (anche in questo caso, alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti), già segnalati nella precedente rilevazione e corrispondenti:

- ai componenti dei CdA delle società del gruppo;
- ai membri dell'Alta Direzione delle stesse, ossia: Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale di Banca Finnat; Amministratore Delegato e Managing Directors di InvestiRe SGR; Amministratore Delegato di Finnat Fiduciaria, di Finnat Gestioni SA e di Natam;
- ai Responsabili delle funzioni di controllo interno della capogruppo Banca Finnat.

Le conclusioni del processo di identificazione del personale più rilevante della Banca e del Gruppo, opportunamente motivate, sono riportate in un apposito documento riassuntivo contenente le seguenti informazioni:

- il numero del personale identificato come personale più rilevante - sia di Banca Finnat, che del Gruppo – con evidenziazione dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente;
- eventuali esclusioni dalla categoria del personale rilevante, individuate nell'ambito dei soggetti che vi rientrerebbero in virtù dell'ammontare della loro remunerazione (ossia dei cd. "criteri quantitativi", di cui all'art. 4 del Regolamento delegato 604/2014)<sup>1</sup>.

Il documento è inviato al Comitato per le Remunerazioni della capogruppo che, dopo aver espresso il proprio parere sugli esiti del processo di autovalutazione, lo sottopone in approvazione al CdA della stessa capogruppo.

Le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante ed i relativi esiti sono infine sottoposti dal CdA all'Assemblea, nell'ambito dell'informativa annuale sulle politiche e prassi di remunerazione da adottare per l'anno.

## **2.2. Individuazione dei dirigenti con responsabilità strategiche**

Ai sensi della Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti così definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato.

---

<sup>1</sup> Si precisa che lo stesso Regolamento europeo 604/2014 non consente l'esclusione dalla categoria del personale rilevante dei soggetti identificati come tali in virtù dell'appartenenza agli Organi di gestione, di supervisione strategica e all'Alta Direzione, ovvero in quanto responsabili di una funzione cd. rilevante, quali quelle individuate nell'art. 3 del richiamato Regolamento.

In tale contesto devono intendersi tali i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di attività nella pianificazione, nella direzione e nel controllo delle attività della società.

In coerenza con le scelte adottate dalla Banca, sono ricompresi in tale categoria gli amministratori (esecutivi e non) della Banca stessa, i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i componenti dell'Alta Direzione come precedentemente identificati.

### **2.3. Principio di proporzionalità**

Le banche sono chiamate ad applicare le regole di maggior dettaglio previste per il personale rilevante sulla base del cd. "criterio di proporzionalità", che le differenzia in funzione delle loro caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

In applicazione di tale principio, Banca Finnat rientra nell'ambito delle cd. "Banche di minori dimensioni o complessità operative", individuate dalle Disposizioni di Vigilanza nel complesso di banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6 (co. 4) dell'RMVU.

Posto per il personale rilevante il limite di 1:1 al rapporto tra remunerazione fissa e variabile, in riferimento alle richiamate regole "di maggior dettaglio", la Banca ha ritenuto di prevederne un'applicazione graduata e proporzionale, coerente con la propria dimensione ed il peso effettivo dei rischi assunti dai propri Risk Takers, decidendo in particolare:

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

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

## **3. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi di definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica della politica in materia di remunerazione.

### 3.1. Assemblea degli Azionisti

In conformità a quanto richiesto dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dallo Statuto sociale, l'Assemblea degli azionisti della Banca oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- i) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- ii) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- iii) i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2.

### 3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- individua annualmente i soggetti appartenenti alla categoria del "personale più rilevante"
- assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Per garantire una corretta applicazione di quanto sopra, le funzioni aziendali competenti (in particolare: controllo rischi, compliance, risorse umane, pianificazione e controllo) sono coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post; in particolare, la valutazione della Compliance costituisce momento importante di valutazione della coerenza tra le politiche di remunerazione e il quadro normativo.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone annualmente all'Assemblea degli Azionisti un'informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione.

Nella sua attività il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Remunerazioni, nonché, ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti.

### 3.3. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per le Remunerazioni, le cui attività sono disciplinate da apposito Regolamento, è composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti, ad uno dei quali è conferito l'incarico di Presidente.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Di seguito la descrizione della composizione vigente del Comitato:

<b>Presidente</b>	<i>Roberto Cusmai</i>
<b>Componente</b>	<i>Ermanno Boffa</i>
<b>Componente</b>	<i>Andreina Scognamiglio</i>

Il Comitato ha funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, dove è maggiore il rischio di conflitti di interesse.

Ispirandosi ai Principi posti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e dai relativi Criteri applicativi, il Comitato:

- formula proposte in merito sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla remunerazione dei membri dell'Alta Direzione
- esprime il proprio parere:
  - o sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante (ivi comprese le eventuali esclusioni);
  - o sulla determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale rilevante
  - o su eventuali piani di incentivazione a medio/lungo termine per il management e piani basati su strumenti finanziari;
  - o sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo, nonché sui piani di incentivazione presentati in approvazione del CdA dalle Società del Gruppo;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alle remunerazioni dei Responsabili delle funzioni di controllo interno;
- valuta l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle Politiche adottate per la remunerazione dei componenti dell'Alta Direzione e del personale più rilevante;
- verifica, d'intesa con il Comitato Rischi, che l'importo del bonus pool destinato all'incentivazione tenga conto dei rischi, del capitale e della liquidità necessari, in relazione ai parametri fissati nel RAF.

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, le funzioni aziendali occorrenti.

### 3.4. Collegio sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

Il Collegio Sindacale ha il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

Inoltre, supporta il Comitato remunerazioni nel vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo.

### 3.5. Comitato Rischi

Al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le proprie decisioni con maggiore cognizione di causa contribuendo a che le stesse siano frutto di adeguata attività istruttoria e ponderazione, Banca Finnat ha costituito in seno al Consiglio di Amministrazione un Comitato Rischi.

Il predetto Comitato è attualmente composto da tre componenti non esecutivi e indipendenti del Consiglio di Amministrazione ed è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di Sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Di seguito la descrizione della composizione vigente del Comitato:

<b>Presidente</b>	<i>Marco Tofanelli</i>
<b>Componente</b>	<i>Ermanno Boffa</i>
<b>Componente</b>	<i>Roberto Cusmai</i>

Il Comitato Rischi, tra le sue funzioni anche ha il ruolo di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF ("Risk Appetite Framework"), ferme restando le competenze del Comitato remunerazioni.

### 3.6. Funzioni aziendali coinvolte in materia di politiche di remunerazione

Alcune funzioni aziendali, tra cui quelle di controllo, ciascuna secondo le rispettive competenze, collaborano con gli Organi societari coinvolti nel processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, per assicurarne l'adeguatezza, il corretto funzionamento e la rispondenza alla normativa.

In particolare:

- la u.o. Personale e Servizi Generali istruisce e coordina il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione, collaborando al riguardo con il Comitato per le Remunerazioni e raccogliendo i contributi delle altre unità organizzative di seguito menzionate;
- la Direzione Amministrazione e controllo fornisce i dati per la verifica del superamento delle condizioni di accesso al piano di incentivazione e i dati delle performance delle aree di business;
- la u.o. Controllo Rischi contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post);
- la u.o. Compliance valuta la conformità delle politiche di remunerazione al quadro normativo, allo scopo di assicurare che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- la u.o. Internal Auditing effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive;
- la u.o. Legale e Societario accerta la coerenza delle politiche di remunerazione e con la corporate governance.

Nello svolgimento dei rispettivi compiti, le funzioni aziendali di controllo della Banca capogruppo, si avvalgono della collaborazione, ove necessario, di quelle delle società controllate, scambiandosi tutte le informazioni rilevanti.

### **3.7. Esperti indipendenti**

Per la predisposizione della propria politica in materia di remunerazioni, Banca Finnat non si è avvalsa del contributo di esperti indipendenti.

## **4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE**

Il pacchetto remunerativo del personale della Banca è generalmente composto da una parte fissa e da forme di remunerazione variabile, la più importante delle quali è rappresentata dal Sistema di incentivazione annuale legato alla performance, destinato però al solo personale dipendente.

### **4.1. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione**

La componente fissa rappresenta la parte stabile e irrevocabile della remunerazione; essa è determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti (in genere riferiti ai livelli di responsabilità e di esperienza professionale), che non creano incentivi all'assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della Banca e non hanno natura discrezionale.

In linea con quanto prescritto dalla Disposizioni di vigilanza, la componente fissa è di entità sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente, fino ad azzerarsi in caso di mancato raggiungimento dei risultati cui è correlata e a scoraggiare, di conseguenza, l'adozione di comportamenti individuali non in linea con il grado di propensione al rischio dell'azienda.

Per il personale rilevante, in conformità con quanto disposto dalla Disciplina di Vigilanza, si applica il limite di 1:1 al rapporto tra remunerazione fissa e variabile; per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, tale rapporto non supera invece il limite di un terzo.

In linea con quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza, la remunerazione variabile destinata ai restanti componenti delle funzioni aziendali di controllo e al personale della funzione risorse umane è di importo contenuto, al pari di quella riconosciuta per lo svolgimento della carica di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Per il restante personale, il rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione è attentamente valutato, anche in riferimento alla categoria di appartenenza: in ogni caso, pur in assenza di un limite prefissato, il peso della componente variabile sulla remunerazione totale si attesta, di fatto, al di sotto del rapporto suddetto di 1:1.

#### **4.2. Componente fissa della remunerazione del personale dipendente**

Nel rispetto dei principi di equità e coerenza interna, la componente fissa della remunerazione del personale con rapporto di lavoro dipendente – che ricomprende le varie voci previste dai Contratti collettivi Nazionali di riferimento ed eventuali importi ad personam - è rivolta prevalentemente a garantire nel tempo un livello retributivo adeguato al ruolo, alle responsabilità assegnate e alla professionalità posseduta (competenze ed esperienza), in linea con la cultura della Banca e del gruppo, orientata all'attenzione a risultati sostenibili nel tempo.

Attraverso la componente fissa della remunerazione vengono garantite condizioni di equità retributiva interna e di competitività nei confronti del mercato esterno: i livelli di retribuzione fissa riconosciuti al personale dipendente sono infatti in linea con i benchmark dei relativi settori di riferimento, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa di vigilanza.

Ne deriva che gli interventi sulla componente fissa individuale sono generalmente destinati a garantire il giusto bilanciamento tra la remunerazione ed il livello di copertura del ruolo, anche in un'ottica di retention delle risorse con accertata professionalità e a concreto rischio mercato.

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

Nell'ambito della remunerazione fissa del personale rientrano, oltre alla retribuzione annua lorda suddetta, tutte le altre forme remunerative "stabili" erogate in modo generalizzato (ossia, non su base discrezionale), tra le quali si ricordano: la previdenza integrativa e, l'assistenza sanitaria da CCNL (per le categorie dei Dirigenti e dei Quadri direttivi di 3° e 4° livello) e la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

#### **4.3. Componente variabile della remunerazione del personale dipendente**

La componente variabile della retribuzione, nelle sue varie forme, è definita secondo criteri orientati ad obiettivi sostenibili nel tempo e nel rispetto dei principi dettati dalla normativa di settore, che ne individua i necessari requisiti:

- nella conformità con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;
- nel collegamento ai risultati aziendali e ai rischi;
- nella coerenza con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- nella necessità che la stessa remunerazione variabile non sia collegata a incentivi distorti tali da indurre il personale a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi<sup>2</sup>.

La remunerazione variabile garantita non è generalmente ammessa, tranne che in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego (cfr. successivo paragrafo 4.5.1).

#### **4.4. Forme di remunerazione variabile: il Piano di incentivazione annuale**

In Banca Finnat, al pari delle altre società del Gruppo, la componente variabile della remunerazione è riconnessa principalmente ai sistemi di incentivazione basati sulla performance.

La principale forma è rappresentata dal Piano di Incentivazione annuale (o anche Sistema Incentivante), attraverso il quale la Banca mira a imprimere maggiore impulso alle attività di business e a consolidare una cultura organizzativa meritocratica, in grado di attrarre e trattenere il personale migliore.

Il Piano di incentivazione è destinato al personale dipendente della Banca e, ove previsto da specifici accordi con gli interessati, ai collaboratori; non rientrano tra i destinatari del Piano i Membri del Consiglio di Amministrazione e, nell'ambito del personale dipendente, il personale assunto in corso d'anno.

In alternativa al Sistema incentivante, al personale di nuova assunzione delle strutture commerciali possono essere destinati specifici "piani di valorizzazione individuale".

Tali piani hanno una forte finalità "attrattiva" e trovano applicazione per i primi 24-36 mesi dall'assunzione; essi prevedono l'erogazione di incentivi una tantum (ovvero incrementi della componente fissa della retribuzione) al raggiungimento di prestabiliti obiettivi di sviluppo di nuova clientela (quali, ad esempio, l'acquisizione di prefissati target di nuove masse patrimoniali o di ricavi).

Pur se soggetti alla regolamentazione dei piani di incentivazione tempo per tempo vigenti, gli importi destinati ai piani di valorizzazione individuale non rientrano nel bonus pool stanziato per il sistema annuale di incentivazione<sup>3</sup>, in quanto non programmabili a priori e legati ad una valutazione discrezionale di opportunità rimessa all'Amministratore Delegato, sia in riferimento al profilo degli eventuali beneficiari, sia in termini di sostenibilità e coerenza con la politica di rischio della società.

---

<sup>2</sup> In questo senso, si richiama, da ultimo, anche l'art. 24, comma 10, della Direttiva 65/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa ai mercati degli strumenti finanziari.

<sup>3</sup> Per via della non prevedibilità del momento dell'assunzione e, soprattutto, della necessità di valutare caso per caso l'"efficacia commerciale" del candidato. Peraltro, come detto, anche tali forme di remunerazione variabile restano soggette alle condizioni di attivazione del sistema di incentivazione annuale della società e alle altre regole generali (es. limiti di importo, differimento, clausole di malus e claw back)

#### 4.4.1. Condizioni di attivazione del Piano di incentivazione annuale

Al fine di assicurare la coerenza del sistema di incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca (RAF), il Piano di incentivazione aziendale annuale si attiva al verificarsi di tutte le seguenti condizioni:

- a) conseguimento di un Risultato Netto positivo (utile netto), sia a livello aziendale, che di gruppo;
- b) mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 (*Common Equity Tier 1*), sia di gruppo che aziendale, ad un livello non inferiore al 20%;
- c) mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC (*Return On Risk Adjusted Capital*) positivo;
- d) mantenimento di un indice di liquidità LCR (Liquidity Coverage Ratio) superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative ed in linea con il Risk Appetite Framework.

Il Piano di incentivazione non si attiva qualora anche una sola delle suddette condizioni non trovi positivo riscontro.

#### 4.4.2. Determinazione del bonus pool

L'ammontare massimo del Bonus Pool complessivamente destinato al Sistema di incentivazione (d'ora in avanti, anche "Monte Bonus") comprensivo degli oneri contributivi, è fissato nel 20% dell'utile lordo d'esercizio della Banca, calcolato prima dell'applicazione del sistema incentivante.

L'importo effettivo del Monte Bonus è definito, invece, a chiusura d'esercizio, in applicazione di un meccanismo di progressivo incremento dell'ammontare, che tiene conto - anche in caso di avvenuto superamento delle menzionate condizioni di attivazione - del livello di raggiungimento dell'obiettivo di budget di utile lordo della Banca (calcolato ante sistema incentivante).

In base a tale meccanismo di correlazione alle performance, è stabilito che non si forma alcun Monte Bonus in caso di Risultato di Utile lordo della Banca al di sotto del 55% dell'obiettivo di budget.

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

Analogamente, l'Amministratore Delegato potrà proporre all'approvazione del CdA una riduzione del Monte Bonus nel caso in cui, nel 2019, si registri un decremento della qualità del servizio alla clientela, attestato da un consistente aumento del numero di reclami accolti.

In presenza di un risultato netto positivo, qualora la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di budget di utile lordo risultasse inferiore al 55%, il CdA della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato Remunerazioni, potrà eccezionalmente autorizzare, se ritenuto, che un importo non superiore all'equivalente del 4% dell'utile lordo previsto a budget sia destinato all'incentivazione del personale con performance 2019 di particolare livello di eccellenza.

#### **4.4.3. Suddivisione del Monte bonus**

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

In linea con quanto sopra, il Bonus pool complessivo è ripartito in misura percentuale fra le seguenti quattro categorie di destinatari:

- a. Personale di rete della Direzione Commerciale;
- b. Direzione Finanza
- c. U.o. Advisory & Corporate Finance
- d. Altro personale

Al personale appartenente alle strutture cd. "di business" (di cui ai punti a, b e c) sono destinati, complessivamente, circa due terzi del Monte bonus.

In linea con quanto previsto dalla vigenti Disposizioni di Vigilanza, l'incentivazione del personale delle funzioni di controllo interno (u.o. Compliance, u.o. Internal Audit, u.o. Controllo Rischi e u.o. Antiriciclaggio) è completamente svincolata dai risultati delle aree soggette al loro controllo.

L'ammontare del bonus pool riservato alle strutture in discorso non è soggetto a meccanismi di incremento correlati ai risultati; la misura effettiva dei premi individuali è legata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi tipici delle funzioni di rispettiva appartenenza e rimessa al CdA della Banca.

#### **4.4.4. I premi individuali ed il collegamento con le performance**

Per tutti i destinatari del piano (con esclusione del personale appartenente alle funzioni di controllo interno, per il quale il limite massimo prescritto dalla normativa di Vigilanza è pari a un terzo della rispettiva remunerazione fissa), la misura dei premi individuali non potrà essere superiore al 75% della rispettiva Retribuzione Annuale Lorda; eccezionalmente, in caso di performance di gran lunga superiori alle attese, l'Amministratore Delegato potrà proporre all'approvazione del CdA l'incremento del premio individuale fino all'importo massimo del 100% della RAL (fermo comunque, per il personale rilevante, il limite massimo di 1:1 fra remunerazione fissa e remunerazione variabile complessiva).

L'entità effettiva dei singoli incentivi è correlata alle performance individuali, misurate dal livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, differenziati a seconda delle responsabilità e della sfera di attività attribuiti ai singoli.

Più nel dettaglio:

- Al Direttore Generale e al Condirettore Generale è conferito l'obiettivo di Risultato netto d'esercizio previsto per l'anno, ferma restando, comunque, la possibilità per il CdA di assegnare agli stessi, individualmente o congiuntamente, ulteriori obiettivi.

L'ammontare del loro bonus è correlato al livello di raggiungimento dell'obiettivo ed è calibrato sulla base dello stesso meccanismo di formazione del bonus pool.

L'incentivo del Vice Direttore Generale è invece legato al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Finanza; la misura del premio, una volta definita<sup>4</sup>, resterà peraltro vincolata anch'essa, per una quota pari al 50%, all'anzidetto obiettivo di Risultato netto d'esercizio;

- L'incentivazione dei Consulenti private banking è legata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, rappresentati, in particolare, da obiettivi di risultato commerciale<sup>5</sup>, obiettivi di allineamento al modello di servizio e obiettivi di qualità delle posizioni creditizie gestite; l'entità del premio è altresì subordinata al positivo riscontro del rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne<sup>6</sup>.

in linea con quanto previsto dalla recente normativa sui "soggetti rilevanti" (categoria a cui appartengono i Consulenti private banking), il premio resta comunque assoggettato a meccanismi di correzione ex post che possono determinarne la riduzione (o, nei casi più gravi, l'azzeramento), nel caso di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo ai clienti;

- Ai collaboratori appartenenti alle unità organizzative della Direzione Finanza sono assegnati:
  - o tre obiettivi di struttura, sia quantitativi che qualitativi, del cui raggiungimento rispondono in solido tutti i componenti della unità organizzativa; all'integrale raggiungimento di questi obiettivi è legata una quota massima del 40% del bonus individuale di ciascun appartenente all'unità organizzativa;
  - o tre obiettivi individuali, specifici per singolo collaboratore e correlati alle responsabilità/attività assegnate, al cui raggiungimento è legata una seconda quota del 40% del bonus teorico individuale;
  - o gli obiettivi di qualità della performance individuale, al cui conseguimento è legata la restante quota del 20% del bonus teorico individuale.
- Ai collaboratori appartenenti all'unità organizzativa Advisory e Corporate Finance sono invece assegnati:
  - o un obiettivo quantitativo di struttura, rappresentato dal budget di ricavi al netto dei costi diretti;
  - o gli obiettivi individuali di qualità della performance, il cui mancato raggiungimento incide sul premio individuale, riducendolo per un minimo del 20%;
- Al personale non rientrante nelle precedenti categorie sono assegnati gli obiettivi individuali di qualità della performance, rappresentativi della efficienza ed efficacia della prestazione, focalizzati:
  - o per i collaboratori con ruoli di responsabilità organizzativa, sulla verifica del livello qualitativo di copertura del ruolo in riferimento a specifici indicatori,

---

<sup>4</sup> In base ad un meccanismo di calcolo strettamente correlato agli importi conseguiti dalle strutture della stessa Direzione Finanza

<sup>5</sup> Quali, in particolare, il budget (i) di ricavi attesi dallo sviluppo del proprio portafoglio clienti e (ii) di ricavi del Centro Private di appartenenza

<sup>6</sup> Il rispetto di adempimenti quali quelli legati alle discipline della MIFID 2, dell'antiriciclaggio e degli abusi di mercato è finalizzato ad evitare che gli stessi consulenti possano operare senza la dovuta attenzione agli effettivi interessi dei clienti.

- per gli altri collaboratori, sulla rispondenza della performance individuale a indicatori attinenti alla componente esecutiva del ruolo.

La valutazione qualitativa della performance è affidata al responsabile gerarchico del valutato, chiamato a tener conto anche del grado di complessità delle attività individuali e delle eventuali difficoltà di contesto in cui si è svolta l'attività dei propri collaboratori;

- In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, l'incentivazione del personale appartenente alle funzioni di controllo interno (Compliance, Antiriciclaggio, Internal Auditing e Controllo rischi), pur soggetta al superamento delle condizioni di attivazione del Piano, resta esclusivamente collegata, come accennato, oltre che agli obiettivi di qualità della performance indicati, a giudizi di conformità rispetto a indicatori rappresentativi della specifica attività assegnata, quali:
  - per la funzione di Internal Auditing, il controllo dei processi e dell'operatività della Banca per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali;
  - per la funzione Antiriciclaggio, il controllo dei processi e dell'operatività della Banca per la prevenzione di situazioni di rischio di riciclaggio di danaro;
  - per la funzione di Compliance, la valutazione della conformità alle norme dei processi operativi della Banca;
  - per la funzione di Controllo Rischi, l'elaborazione e manutenzione di metodologie, metriche e strumenti per la misurazione dei rischi connessi all'operatività della Banca.

#### **4.4.5. Il differimento**

Sui premi da Sistema incentivante opera, con le seguenti modalità, il meccanismo del differimento:

- in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 30.000 o superiori al 50% della remunerazione fissa del destinatario, una quota pari al 20% dell'incentivo sarà differita di un anno;
- per il solo personale rilevante, in aggiunta alla precedente regola, in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 70.000, il 40% del premio resterà soggetto al pagamento differito in due anni, in due quote pari ognuna al 20% del premio.

L'effettiva liquidazione delle quote posticipate è soggetta alla dinamica dei risultati aziendali conseguiti nel periodo di differimento: l'erogazione potrà avvenire – in costanza di rapporto di lavoro ed in assenza di elementi pregiudizievoli per l'interessato purché si determinino le condizioni di attivazione del Piano di incentivazione dell'anno di differimento, in presenza di un Utile netto aziendale e comunque nel rispetto dei principi di stabilità e di solidità patrimoniale della Banca.

In caso di mancata attivazione del piano di incentivazione nell'anno di differimento, la relativa quota di premio differita verrà sospesa e corrisposta nel successivo esercizio, a condizione però che in tale esercizio siano raggiunti gli obiettivi sopra indicati; in caso negativo, la quota già sospesa si azzererà definitivamente.

#### **4.4.6. Applicazione dei meccanismi di malus e claw back**

Gli incentivi individuali restano in ogni caso soggetti:

- a meccanismi di correzione ex post (cd. meccanismi di malus) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e conseguiti dalla Banca, dal gruppo o dallo stesso destinatario;
- all'applicazione di clausole di claw back nei casi di:
  - o comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla rispettiva società nei casi da questa eventualmente previsti, o da cui sia derivata una perdita significativa per la società o per la clientela;
  - o 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);
  - o comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

Nei casi indicati, al fine di accrescere l'efficacia dell'azione di recupero degli incentivi già corrisposti, la clausola di claw back resterà applicabile, per il personale rilevante, nei 5 anni successivi alla data di erogazione del premio legato al comportamento censurato (o di quota differita dello stesso), per il restante personale, invece, nei 3 anni successivi.

#### **4.5. Altre forme di retribuzione: strumenti di retention e attraction**

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

##### **4.5.1. Forme di remunerazione legate all'acquisizione di nuovo personale**

I *Bonus entry* rientrano tra le forme di remunerazione assimilate a quella variabile che possono essere utilizzate per favorire l'assunzione dall'esterno di nuovo personale con professionalità di particolare rilievo e interesse.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza – che stabiliscono un generale principio di “inammissibilità della remunerazione variabile garantita” - i bonus entry sono consentiti alla duplice condizione che (i) siano erogati in unica soluzione e limitatamente al primo anno d'impiego e (ii) che non siano riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del gruppo.

Nel rispetto di questi requisiti, i bonus entry non sono assoggettati agli indicatori quali-quantitativi previsti per la remunerazione variabile, né sono soggetti a differimento o a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back); essi però concorrono a determinare il limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno del personale neo assunto, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

#### **4.5.2. Forme di remunerazione legate alla permanenza in servizio del personale**

Gli emolumenti corrisposti con la finalità di retention sono destinati a mantenere alta la motivazione e la fidelizzazione all'azienda di risorse particolarmente qualificate, ritenute "chiave" e/o a rischio mercato. Rientrano in questa categoria:

- i corrispettivi riconosciuti a titolo di "clausola di durata minima garantita" (nella prassi, denominati anche "patti di stabilità"), subordinati alla permanenza in servizio del dipendente fino alla data di scadenza del vincolo;
- i bonus una tantum assegnati per dare un particolare segnale d'attenzione a individuati collaboratori in caso di attività che hanno richiesto particolare impegno.

In considerazione del loro scopo e della rilevanza che assumono per la fidelizzazione di personale essenziale per lo sviluppo e la crescita aziendale, gli importi corrisposti con finalità di retention – soggetti a malus o claw back qualora ne ricorrano i casi - possono essere erogati a condizione che siano comunque garantiti adeguati livelli di solidità patrimoniale e di liquidità.

#### **4.5.3. Importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro**

La Banca adotta una politica di fine rapporto di lavoro in linea con gli obiettivi, i valori e gli interessi di lungo termine.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, vengono corrisposte al personale dipendente, se dovute, le indennità previste dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (definiti "golden parachute", se riferiti al personale più rilevante) rispondono invece alla necessità di tutelarsi dal rischio di perdere, senza un congruo periodo di preavviso, le professionalità più a rischio mercato, ovvero all'opportunità di favorire - nell'interesse della società e su sua iniziativa - la conclusione anticipata di alcuni rapporti di lavoro.

Nell'ambito degli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto rientrano:

- i patti di non concorrenza di cui all'art. 2125;
- i patti di stabilità per il prolungamento del preavviso;
- gli incentivi all'esodo e gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.

Non trovano applicazione, invece, forme di benefici pensionistici discrezionali.

##### **4.5.3.1. I patti di non concorrenza**

I patti di non concorrenza prevedono l'erogazione di importi mensili in costanza di rapporto a favore del dipendente (anche per tutta la durata del rapporto), a fronte dell'obbligazione a non svolgere, al termine del rapporto di lavoro, attività in concorrenza con la Banca, entro una predefinita area territoriale e per un prestabilito periodo tempo (in genere, 18 mesi).

Tali patti, oltre a favorire la permanenza in servizio degli interessati, mirano altresì alla protezione dell'avviamento commerciale aziendale e ad evitare perdite di clientela e dipendenti.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza, se la quota annua riconosciuta a titolo di patto di non concorrenza non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, essa:

- non resta legata alla verifica degli indicatori quali-quantitativi previsti per la remunerazione variabile;
- non è soggetta ai meccanismi di differimento e di correzione ex post (malus e claw back);
- non resta inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica del personale rilevante.

#### **4.5.3.2. I patti di prolungamento del preavviso**

Gli accordi per il prolungamento del preavviso sono volti a riconoscere al dipendente una indennità periodica annuale, frazionata ed erogata su base mensile, a fronte del prolungamento del termine di preavviso in caso di dimissioni.

I patti in discorso presentano forti analogie con i patti di non concorrenza, sia relativamente alla finalità (trattenere il personale essenziale per lo sviluppo e la crescita aziendale), sia per le modalità di erogazione del corrispettivo (mensile): a condizione che la quota annua riconosciuta non superi l'ultima annualità di remunerazione fissa, anche gli importi erogati a titolo di patto di prolungamento del preavviso non restano legati alla verifica degli indicatori quali-quantitativi previsti per la remunerazione variabile.

I patti per il prolungamento del preavviso restano invece soggetti a malus o claw back; inoltre, se erogati a favore di personale rilevante, restano inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso

#### **4.5.3.3. Gli incentivi all'esodo**

Non sono previsti compensi particolari in occasione della cessazione anticipata dalla carica di soggetti appartenenti agli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro del personale dipendente, invece, vengono corrisposte agli interessati le indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Eventuali incentivi all'esodo pattuiti per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro del personale dipendente hanno carattere del tutto eccezionale e sono gestiti direttamente dall'Amministratore Delegato nell'ambito del limite massimo di importo pari a due annualità di retribuzione, tenendo anche conto della durata del rapporto di lavoro intercorso, delle circostanze che in concreto hanno determinato l'evento interruttivo, dei potenziali rischi legati ad un mancato accordo e dei benefici per la società, in termini di minori costi, derivanti dalla cessazione anticipata del rapporto

Gli incentivi all'esodo sono assoggettati alle regole generali sulla remunerazione variabile (in particolare, agli indicatori quali-quantitativi e ai meccanismi di malus e claw back), ad eccezione di quelli riferiti a personale non rilevante che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;

- prevedano meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

#### **4.5.3.4. Benefici pensionistici discrezionali**

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

#### **4.6. Piani basati su strumenti finanziari**

Non sono stati approvati piani di Stock Option o altre forme di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

#### **4.7. Benefit**

La Banca offre, oltre a quanto previsto dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro, i seguenti principali benefici addizionali:

- prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti;
- autovettura aziendale ad uso promiscuo per determinate figure manageriali;
- uso in comodato gratuito di un'abitazione sulla piazza di lavoro, per individuati dirigenti.

### **5. INFORMAZIONI SULLE RETRIBUZIONI PER RUOLO E FUNZIONI**

In questa sezione si forniscono le principali informazioni sulla composizione delle remunerazioni attribuite alle principali cariche aziendali e al personale dipendente della Banca.

A tale riguardo, si rende opportuno richiamare i principi precedentemente descritti in tema di remunerazione variabile e, in particolare, di Piano di incentivazione annuale, comprese quelle più rigorose previste specificamente per il personale più rilevante, concernenti:

- il rapporto massimo di 1:1 tra componente fissa e componente variabile della relativa remunerazione;
- l'ulteriore meccanismo di differimento del premio previsto in caso di incentivi di importo lordo superiore a € 70.000;
- il termine più lungo per l'esercizio dell'azione di recupero in caso di applicazione della clausola di claw back, fissato in 5 anni, in luogo dei 3 anni previsti per il restante personale.

#### **5.1. Componenti del Consiglio di Amministrazione**

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione viene inizialmente determinato dall'Assemblea dei Soci in occasione della nomina, ai sensi del primo comma dell'art. 2389 del Codice Civile.

La remunerazione dei componenti esecutivi e non esecutivi, è composta esclusivamente da una componente fissa, oltre il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico; non è infatti prevista, come accennato, alcuna componente remunerativa variabile legata al conseguimento di obiettivi.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti degli emolumenti aggiuntivi al compenso di cui sopra, in misura fissa.

La misura di detti emolumenti è determinata tenendo conto delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai relativi lavori (in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse), avuto riguardo anche a rilevazioni e studi di settore in materia.

L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il suo ruolo centrale e, così come previsto dalla Disposizioni di Vigilanza, è inferiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca.

A favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata la polizza D&O.

A favore dei membri esecutivi del Consiglio è attribuito il benefit dell'autovettura ad uso promiscuo. Non sono stati stipulati accordi con gli Amministratori 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.

Non esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

## **5.2. Componenti del Collegio Sindacale**

I compensi dei componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti in misura fissa dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364 c.c., per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Oltre alla componente fissa, ai membri del Collegio Sindacale compete il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni; al pari dei membri del CdA, essi non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

Anche i membri dell'organo di controllo beneficiano della polizza D&O.

A due componenti del Collegio Sindacale è altresì attribuito un ulteriore compenso, distinto da quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, in funzione della loro appartenenza all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

I membri dell'organo di controllo beneficiano infine della polizza D&O.

## **5.3. Personale dipendente rilevante: Alta Dirigenza**

Appartengono all'Alta Dirigenza della Banca: il Direttore Generale (che è anche Amministratore Delegato), il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale.

Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono attribuite alla medesima persona, la cui remunerazione complessiva si compone:

- di un compenso fisso ricorrente per l'incarico di Amministratore Delegato (oltre all'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo);
- di una retribuzione annua omnicomprensiva per l'incarico di Direttore Generale, costituita da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito del Sistema incentivante annuale (cfr. precedente par. 4.4.4), senza alcun minimo garantito.

La remunerazione del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale si compone di una parte fissa annua omnicomprensiva (RAL), e di una parte variabile, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito del Sistema incentivante annuale (cfr. precedente par. 4.4.4), senza alcun minimo garantito.

Ad entrambe le figure compete l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo.

Le figure in discorso fruiscono, inoltre, dei benefit tempo per tempo previsti da accordi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) e dal vigente CCNL di categoria dei dirigenti (assistenza sanitaria).

#### **5.4. Personale dipendente rilevante: Responsabili delle funzioni di controllo interno**

La remunerazione dei dirigenti appartenenti a tale categoria si compone di una parte fissa annua (RAL), e di una parte variabile collegata alla qualità della loro performance, valutata rispetto agli indicatori rappresentativi della specifica attività assegnati (così come definiti al precedente par. 4.4.4).

L'ammontare massimo della remunerazione variabile, comprensiva della quota collegata alla valutazione della qualità della performance, è fissato nel 33,3% della rispettiva remunerazione fissa totale e non prevede nessun minimo garantito.

Anche queste figure fruiscono, inoltre, dei benefit tempo per tempo previsti da accordi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) e dal vigente CCNL di categoria dei dirigenti (assistenza sanitaria).

#### **5.5. Altro personale dipendente rilevante**

La remunerazione dei restanti appartenenti a tale categoria si compone di una parte fissa annua (RAL), legata al rispettivo inquadramento contrattuale (Dirigenti e Quadri Direttivi) e alle mansioni individualmente assegnate, e di una parte variabile collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuali – quantitativi e qualitativi per gli appartenenti alle funzioni di business; qualitativi per i restanti componenti - definiti nell'ambito del Sistema incentivante annuale (cfr. precedente par. 4.4.4), senza previsione di un minimo garantito.

Anche queste figure fruiscono, inoltre, dei benefit tempo per tempo previsti da accordi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) e dai rispettivi CCNL (assistenza sanitaria).

Alcune individuate figure, fruiscono inoltre dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e di alloggio in comodato gratuito.

### **1.1. Altro personale con rapporto di lavoro dipendente (non rilevante)**

La remunerazione del personale dipendente non appartenente alla categoria del personale più rilevante si compone, in generale, di una parte fissa annua (RAL), legata al rispettivo inquadramento contrattuale (Dirigenti, Quadri Direttivi e appartenenti alle Aree Professionali) e alle mansioni individualmente assegnate, e di una parte variabile riconnessa principalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuali – quantitativi e qualitativi per gli appartenenti alle funzioni di business; qualitativi per i restanti componenti - definiti nell'ambito del Sistema incentivante annuale (cfr. precedente par. 4.4.4), senza previsione di un minimo garantito.

Altre forme di remunerazione variabile – quali, ad esempio, patti di non concorrenza e di stabilità - sono attribuite a individuati soggetti nell'ottica di rafforzarne la fidelizzazione alla Banca, posta la necessità di salvaguardarne le rispettive posizioni da possibili offerte di lavoro provenienti da competitors esterni.

In alcuni motivati casi di nuove assunzioni, allo scopo di agevolarne l'ingresso in azienda, si ricorre, invece, ai cd. "bonus entry", ammessi e riconosciuti, però, limitatamente al primo anno d'impiego.

Il personale, complessivamente inteso, fruisce infine dei benefit tempo per tempo previsti da accordi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) e dai rispettivi CCNL di categoria (assistenza sanitaria).

### **1.2. Collaboratori non dipendenti**

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

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

La tipicità dello schema contrattuale dei collaboratori non dipendenti non prevede, in genere, forme di remunerazione incentivante.

Per quanto in particolare concerne i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, essi sono legati alla società da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente (ma senza esclusiva e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma nell'ambito della prestazione del servizio di consulenza, la promozione ed il collocamento degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi Bancari.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari – che, per definizione, non ha carattere di stabilità nel tempo, diversamente da quella del personale dipendente - è costituita dalle provvigioni di vendita riconosciute come quota parte delle commissioni pagate dal cliente alla Banca (cd. "componente ricorrente").

Le provvigioni hanno carattere ricorrente e, in quanto tali, non hanno valenza incentivante: eventuali forme di remunerazione legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, qualora concordate, troveranno comunque regolamentazione nella disciplina applicata in materia di remunerazione variabile.

**Sezione II**

**RESOCONTO SULL'APPLICAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE  
NELL'ESERCIZIO 2019**

## 1. CONSIDERAZIONI GENERALI

Il Piano di incentivazione 2019 della Banca non si è attivato.

## 2. INFORMAZIONI SULLA RETRIBUZIONE PER RUOLO E FUNZIONI

### 2.1. Organi sociali

I componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale non sono stati destinatari ad alcun tipo di remunerazione variabile.

I dati consuntivi sono dettagliatamente esposti nella Tabella 1 *“Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche”*.

### 2.2. Personale più rilevante

In applicazione di quanto previsto dall'art. 450 del CRR (REG. UE 575/213), lettera g) le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al Personale più rilevante sono esposte nella Tabella 5 *“ex Art. 450 CRR, lettera h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per linee di attività relative al “personale più rilevante”*.

### 2.3. Altro personale dipendente

Relativamente alle remunerazioni dell'altro personale dipendente non rientrante nella categoria del personale rilevante sono esposte nella Tabella 4 *“ex Art. 450 CRR, lettera g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per area di attività”*.

### 2.4. Collaboratori non dipendenti

Nei riguardi dei collaboratori non dipendenti - legati alla Banca da contratto di agenzia (Consulenti finanziari) o da contratti di collaborazione - non sono state corrisposte forme di remunerazione incentivante, tranne un solo caso riguardante un collaboratore con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, in riferimento al significativo contributo offerto, con la sua attività di consulenza e assistenza, per lo sviluppo della rete commerciale della Banca.

## TABELLE

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

- **Tabella 1** – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Nota Tabella 1** – Rappresentazione dettagliata dei “compensi fissi”;
- **Tabella 2** – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **Tabella 3A** - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **Tabella 3B** - Piani di incentivazione monetari, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Schema 7 TER:** Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e dei direttori generali e Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Tabella 4** (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di attività;
- **Tabella 5** (ex art 450 CRR – comma 1 h) - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per il personale più rilevante.

- **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							Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi			TOTALE
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Nattino Arturo</b>	Direttore Generale	2019	indeterminata										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				282.379	-	64.000	-	775	-	347.154	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				<b>282.379</b>	<b>-</b>	<b>64.000</b>	<b>-</b>	<b>775</b>	<b>-</b>	<b>347.154</b>	<b>-</b>		
<b>Nattino Arturo</b>	Amministratore Delegato	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				130.000	-	-	-	3.513	-	133.513	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				63.890	-	-	-	-	-	63.890	-		
(III) Totale				<b>193.890</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.513</b>	<b>-</b>	<b>197.403</b>	<b>-</b>		
<b>Bastia Giulio</b>	Condirettore Generale	2019	indeterminata										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				282.267	-	54.000	-	4.143	-	340.410	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				53.890	-	-	-	-	-	53.890	-		
(III) Totale				<b>336.157</b>	<b>-</b>	<b>40.000</b>	<b>-</b>	<b>3.825</b>	<b>-</b>	<b>379.982</b>	<b>-</b>		
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale	2019	indeterminata										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.096	-	34.600	-	4.546	-	289.242	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				46.000	-	16.268	-	-	-	62.268	-		
(III) Totale				<b>296.096</b>	<b>-</b>	<b>50.868</b>	<b>-</b>	<b>4.704</b>	<b>-</b>	<b>351.668</b>	<b>-</b>		
<b>Flavia Mazzarella</b>	- Amministratore - Presidente	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000	-	-	-	-	-	90.000	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				<b>90.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>90.000</b>	<b>-</b>		
<b>Carlevaris Carlo</b>	- Amministratore - Presidente Onorario	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				<b>20.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>20.000</b>	<b>-</b>		
<b>Buonvino Leonardo</b>	- Amministratore - Vice Presidente - ex art. 2389 co. 3 cc	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000	-	-	-	1.808	-	61.808	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-		
(III) Totale				<b>90.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.834</b>	<b>-</b>	<b>91.834</b>	<b>-</b>		

Soggetto	Descrizione carica			Compensi							Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi			TOTALE
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Tofanelli Marco</b>	- Amministratore - Vice Presidente - Lead Independent Director - Pres. Comit. Rischi - comp. Comit. Nomine	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17.096	12.096	-	-	-	-	-	29.192	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				35.000	12.200	-	-	-	-	-	47.200	-	
(III) Totale				<b>52.096</b>	<b>24.296</b>	-	-	-	-	-	<b>76.392</b>	-	
<b>Boffa Ermanno</b>	- Amministratore - comp. Comit. Rischi - comp. Comit. Remunerazioni	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	19.192	-	-	-	-	-	29.192	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000	6.200	-	-	-	-	-	36.200	-	
(III) Totale				<b>40.000</b>	<b>25.392</b>	-	-	-	-	-	<b>65.392</b>	-	
<b>Cusmai Roberto</b>	- Amministratore - comp. Comit. Rischi - Pres. Comit. Remunerazioni	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	19.192	-	-	-	-	-	29.192	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>10.000</b>	<b>19.192</b>	-	-	-	-	-	<b>29.192</b>	-	
<b>Nattino Giulia</b>	Amministratore	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	-	10.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>10.000</b>	-	-	-	-	-	-	<b>10.000</b>	-	
<b>Nattino Maria Sole</b>	- Amministratore - dipendente	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				62.456	-	10.000	-	-	-	-	72.456	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>62.456</b>	-	<b>5.000</b>	-	-	-	-	<b>66.278</b>	-	
<b>Rattazzi Lupo</b>	- Amministratore - comp. Comit. Nomine	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	-	10.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>10.000</b>	-	-	-	-	-	-	<b>10.000</b>	-	
<b>Scogliamiglio Andreina</b>	- Amministratore - comp. Comit. Remunerazioni - Pres. Comit. Nomine	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	12.096	-	-	-	-	-	22.096	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>10.000</b>	<b>12.096</b>	-	-	-	-	-	<b>22.096</b>	-	

Soggetto	Descrizione carica			Compensi							Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>De Nigro Alberto</b>	- Pres. Collegio Sindac. - Componente OdV	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000	5.000	-	-	-	-	60.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>55.000</b>	<b>5.000</b>	-	-	-	-	<b>60.000</b>	-	
<b>De' Micheli Alessandro</b>	Componente OdV	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	5.000	-	-	-	-	5.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				-	<b>5.000</b>	-	-	-	-	<b>5.000</b>	-	
<b>Fasoli Braccini Barbara</b>	- Sindaco - Componente OdV	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	5.000	-	-	-	-	50.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				<b>45.000</b>	<b>5.000</b>	-	-	-	-	<b>50.000</b>	-	
<b>Minnetti Francesco</b>	Sindaco	2019	Appr. Bil. al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000	-	-	-	-	-	45.000	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	
(III) Totale				<b>85.000</b>	-	-	-	-	-	<b>85.000</b>	-	

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.





Soggetto	Descrizione carica	Compensi										
		Emolumento deliberato dall'Assemblea						Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per particolari cariche ex art 2389 c.c. - 136 TUB	Retribuzione lorda	TOTALE
Cognome e nome	Carica	CDA	Comitato Controllo e Rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Lead Independent Director					
<b>De' Micheli Alessandro</b>	In BFE: - Componente OdV											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						5.000						5.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		-	-	-	-	5.000	-	-	-	-	-	5.000
<b>Fasoli Braccini Barbara</b>	In BFE: - Membro Collegio Sindac. - Componente OdV											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000				5.000						50.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		45.000	-	-	-	5.000	-	-	-	-	-	50.000
<b>Minnetti Francesco</b>	Sindaco											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		45.000										45.000
(II) Compensi da controllate e collegate		40.000										40.000
(III) Totale		85.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	85.000

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

- **Tabella 2** - Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli 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;

(A)	(B)	(1)	Bonus nell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e nome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	Erogati
<b>Nattino Arturo</b>	Direttore Generale								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (S.Inc.te 2017) (data relativa delibera)						12.000		
	Piano B (S.Inc.te 2018) (data relativa delibera)		52.000	13.000	1 anno				
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>			<b>52.000</b>	<b>13.000</b>			<b>12.000</b>		
<b>Bastia Giulio</b>	Condirettore Generale								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (S.Inc.te 2017) (data relativa delibera)						10.000		
	Piano B (S.Inc.te 2018) (data relativa delibera)		44.000	11.000	1 anno				
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>			<b>44.000</b>	<b>11.000</b>			<b>10.000</b>		
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale								
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano B (S.Inc.te 2017) (data relativa delibera)						8.600		
	Piano B (S.Inc.te 2018) (data relativa delibera)		26.000						
	Piano C (data relativa delibera)								
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
<b>Totale</b>			<b>26.000</b>	<b>-</b>			<b>8.600</b>		

**Schema 7 TER:**

Tabella 1 – Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2019
<b>Nattino Arturo</b>						
Proprietà (*)	Amministratore delegato e Direttore generale	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
<b>Scognamiglio Andreina</b>						
Proprietà	Consigliere	Banca Finnat	10.000			10.000
<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>Rattazzi Lupo</b>						
Proprietà (**)	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000			7.303.000

(\*) detenute tramite Finnat Fiduciaria SpA

(\*\*) detenute tramite società dal medesimo controllata

**Schema 7 TER:**

Tabella Tabella 2 - Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

<b>Numero Dirigenti con Responsabilità strategica</b>	<b>Carica</b>	<b>Società Partecipata</b>	<b>Azioni possedute al 31/12/2018</b>	<b>Numero azioni acquistate</b>	<b>Numero azioni vendute</b>	<b>Azioni possedute al 31/12/2019</b>
1	Vice Direttore Generale	Banca Finnat	10.000			10.000

- **Tabella 4** (ex art 450 CRR – comma 1 g) – Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di attività;

AREE DI ATTIVITA'	Numero Soggetti Interessati *	Totale Remunerazione	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	2	€ 682.646,73	€ 564.646,73	€ 118.000,00	€ 4.918,13
Direzione Finanza	33	€ 2.373.523,03	€ 2.114.143,03	€ 259.380,00	€ 16.821,56
Direzione Corporate Finance e Crediti	18	€ 1.100.812,33	€ 948.312,33	€ 152.500,00	€ 3.997,30
Direzione Commerciale	67	€ 5.449.211,71	€ 5.156.561,71	€ 292.650,00	€ 51.974,24
Indifferenziato	76	€ 4.255.447,35	€ 4.016.268,35	€ 239.179,00	€ 27.278,61
<b>Totali</b>	<b>196</b>	<b>€ 13.861.641,15</b>	<b>€ 12.799.932,15</b>	<b>€ 1.061.709,00</b>	<b>€ 104.989,84</b>

\* E' considerato il solo personale dipendente.

Al 31.12.2019: n. 188 unità, cui vanno aggiunti n. 8 dipendenti cessati in corso d'anno.

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

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2019		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	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 riconosciuto durante l'esercizio, numero dei beneficiari e importo più elevato riconosciuto a una singola persona
		1	2								Accordate al 2019	Non accordate al 2019			
Amministratore Delegato	1	€ 130.000,00	€ 130.000,00	€ 130.000,00						€ 3.513,00					
Altri Amministratori con incarichi Esecutivi	1	€ 60.000,00	€ 60.000,00	€ 60.000,00						€ 1.808,00					
Direttore Generale	1	€ 330.379,34	€ 282.379,00	€ 282.379,00	€ 64.000,00	€ 64.000,00				€ 775,00					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	4	€ 1.093.978,03	€ 965.378,03	€ 965.378,03	€ 128.600,00	€ 128.600,00				€ 21.483,31					
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	6	€ 677.758,85	€ 632.758,85	€ 632.758,85	€ 45.000,00	€ 45.000,00				€ 8.462,25					
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	11	€ 1.676.171,50	€ 1.511.191,50	€ 1.511.191,50	€ 164.980,00	€ 164.980,00				€ 22.408,83					
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-	-				-					

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

## **1. VALUTAZIONE DELLA FUNZIONE DI COMPLIANCE IN MERITO ALLA RISPONDENZA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ANNO 2019 AL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

La Compliance – ai fini della presente valutazione - ha esaminato (in tempi separati) due documenti differenti:

- “Politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Banca Finnat Euramerica” – 30 gennaio 2020;
- “Piano di incentivazione della Banca” – 10 marzo 2020.

La valutazione è stata effettuata tenendo conto anche delle modifiche intervenute su:

- titolo IV, Capitolo 2 delle “Disposizioni di vigilanza per le banche” di cui alla Circolare n. 285 (ultimo aggiornamento del 23 ottobre 2018);
- disposizioni in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” (aggiornamento del 19.03.2019).

### **Politiche di gruppo**

Le disposizioni Trasparenza della Banca d'Italia, anche per uniformarsi agli orientamenti EBA, hanno aggiunto una “nuova” categoria di soggetti nell'ambito della quale rientra il personale addetto alla vendita e i collaboratori esterni. Costoro, ancorché già destinatari delle politiche retributive e dei piani di incentivazione, dal 2020 sono sottoposti ad una disciplina di maggior dettaglio.

Il documento Politiche di Gruppo, a seguito anche dell'analisi effettuata dalla Compliance, è stato modificato per adeguarlo ai sopra richiamati aggiornamenti ed è quindi da considerarsi conforme a quanto richiesto dalla normativa.

Data la crescente complessità della normativa da un lato e la delicatezza delle scelte da operare, si segnala l'esigenza di redigere apposito processo nel quale descrivere attività e soggetti responsabili nelle diverse fasi dell'applicazione della disciplina.

### **Piano di incentivazione**

Quanto al Piano di incentivazione 2020, la Compliance ha esaminato il testo, apportando alcune modifiche essenzialmente volte a meglio chiarire alcuni passaggi. Per il resto la valutazione è positiva: il piano di incentivazione appare conforme al quadro normativo di riferimento e idoneo a contenere sostanzialmente i rischi reputazionali e legali.

## **2. ESTRATTO DELL'AUDIT REPORT RELATIVO ALLA VERIFICA DELLA RISPONDENZA DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE E ALLA VIGENTE NORMATIVA**

### **Attività e obiettivi**

L'internal Auditing ha eseguito la verifica annuale sul Sistema di Incentivazione del Personale adottato dalla Banca, attraverso analisi e riscontri eseguiti nei seguenti ambiti di intervento:

- approvazione del Piano di incentivazione 2018 e conformità con la normativa di riferimento;
- processo deliberativo e coinvolgimento delle funzioni/UO interessate;
- assegnazione degli obiettivi;
- condizioni di attivazione;
- risultati economici conseguiti;
- valutazioni e attribuzione dei premi;
- accantonamenti e scritture contabili.

Sono stati analizzati i contenuti dei documenti di governance emanati in materia, con l'obiettivo di verificarne struttura, contenuti e conformità normativa.

Verifiche specifiche sono state inoltre eseguite sull'iter di definizione e stanziamento dell'ammontare del "bonus pool" complessivo da destinare al Sistema di incentivazione 2018, sul processo di controllo dell'avveramento delle condizioni e dei parametri per l'erogazione dei bonus e sul processo di attribuzione dei premi al "personale rilevante" e al restante personale, anche con riguardo all'osservanza delle clausole di differimento dei premi ed eventualmente di claw back.

### **Esiti**

Le verifiche svolte hanno dato riscontri positivi; è stata appurata la regolarità del processo deliberativo e la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla vigente normativa di riferimento.

\* \* \* \* \*

