

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Approvata dall'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 29.04.2025

Sommario

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL 2025	6
PREMESSA.....	7
1. OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	8
2. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	8
2.1. IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	9
2.2. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	10
2.3. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	10
3. GLI ORGANI PREPOSTI ALLA DEFINIZIONE E ALLA VIGILANZA SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	11
3.1. ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	11
3.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11
3.2.1. COMPOSIZIONE.....	11
3.2.2. PRINCIPALI RESPONSABILITÀ.....	12
3.3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	13
3.3.1. COMPOSIZIONE.....	13
3.3.2. PRINCIPALI RESPONSABILITÀ.....	13
3.4. COMITATO RISCHI	14
3.4.1. COMPOSIZIONE.....	14
3.4.2. PRINCIPALI RESPONSABILITÀ.....	15
3.5. FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	15

3.6.	ESPERTI INDIPENDENTI.....	15
4.	LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE.....	16
4.1.	COMPENSI DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16
4.2.	COMPENSI DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	16
4.3.	LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	17
4.4.	LA REMUNERAZIONE DELL'ALTA DIRIGENZA DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO E DEI RESTANTI COMPONENTI DEL PERSONALE RILEVANTE	17
4.4.1.	LA REMUNERAZIONE DELL'ALTA DIRIGENZA	17
4.4.2.	LA REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	18
4.4.3.	LA REMUNERAZIONE DELLE ALTRE FIGURE APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	18
5.	LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	18
5.1.	RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	19
5.2.	LA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE.....	19
5.3.	LA COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE.....	20
5.3.1.	APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK.....	20
5.3.2.	FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE: IL PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE	21
5.3.2.1.	CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE.....	22
5.3.3.	DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL.....	23
5.3.3.1.	SUDDIVISIONE DEL MONTE BONUS.....	23
5.3.3.2.	I PREMI INDIVIDUALI ED IL COLLEGAMENTO CON LE PERFORMANCE.....	24
5.3.3.3.	IL DIFFERIMENTO	27
5.3.4.	ALTRE FORME DI RETRIBUZIONE: STRUMENTI DI RETENTION E ATTRACTION	27

5.3.4.1.	FORME DI REMUNERAZIONE LEGATE ALL'ACQUISIZIONE DI NUOVO PERSONALE	27
5.3.4.2.	FORME DI REMUNERAZIONE LEGATE ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE 28	
5.3.4.3.	IMPORTI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	28
5.3.4.4.	I "GOLDEN PARACHUTE"	29
5.3.4.5.	I PATTI DI NON CONCORRENZA.....	30
5.3.4.6.	I PATTI DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO	30
5.3.4.7.	GLI INCENTIVI ALL'ESODO	31
5.3.4.8.	BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI	32
5.3.5.	PIANI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI	32
5.4.	BENEFIT.....	32
6.	LA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI	32
	SEZIONE II –.....	33
	APPLICAZIONE DELLE POLITICHE REMUNERATIVE NEL 2024.....	33
	PARTE PRIMA	34
A)	ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2024.....	34
6.1.	IL SISTEMA INCENTIVANTE ANNUALE.....	34
7.	INFORMAZIONI SUI COMPENSI EROGATI	35
7.1.	COMPENSI EROGATI AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO.....	35
7.2.	COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE, AL CONDIRETTORE GENERALE E AL VICE DIRETTORE GENERALE.....	36
	PARTE SECONDA	37



TABELLE 37

La presente relazione - il cui testo è disponibile nel sito web della Banca www.bancafinnat.it (sezione Investor Relations - Governance), dove resterà pubblicata per 10 anni - è suddivisa in due Sezioni:

- La SEZIONE I riguarda la politica di remunerazione per il 2025;
- La SEZIONE II contiene il resoconto sull'applicazione delle Politiche 2024, comprensiva dei dati quantitativi riferiti all'anno 2024, rappresentati secondo quanto richiesto dalle vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", contenute nella Circolare n.285/2013 - 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 della Banca d'Italia (di seguito anche le "Disposizioni di Vigilanza").

Il documento è stato redatto in conformità con:

- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione - **Circolare n.285 del 17 dicembre 2013** (37° aggiornamento del 21 novembre 2021)
- dell'art. 450 del **Regolamento Europeo n. 575/2013 (CRR)**, sui requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento.
- dell'art. 17 del **Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637** della Commissione del 15 marzo 2021 e degli **allegati XXXIII e XXXIV** dello stesso Regolamento.

Sezione I - POLITICA DI REMUNERAZIONE PER IL 2025



PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato e approvato le politiche di remunerazione di Banca Finnat per il 2025: il documento - verificato nei suoi contenuti dalle funzioni interne di Compliance, relativamente alla conformità con la normativa di riferimento, e di Controllo Rischi, con riguardo alla coerenza delle politiche di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca - è stato previamente sottoposto al parere del Comitato per le Remunerazioni, che ha espresso parere positivo.

Ai fini del riesame annuale della propria politica di remunerazione e incentivazione, la Banca ha ritenuto di confermare nella sostanza, anche per il 2025, la struttura e le regole fondamentali già adottate negli anni precedenti, integrandone solo alcuni aspetti, che hanno riguardato principalmente un più puntuale allineamento alle tematiche della sostenibilità e alle linee guida dei principali organismi europei in materia di remunerazioni, introducendo, in particolare:

- il richiamo ad un più stretto legame tra la remunerazione variabile e gli obiettivi in materia di sostenibilità, rappresentati dalle attività via via programmate e intraprese dalla Banca e dalle altre società del Gruppo per coniugare lo sviluppo del business e la solidità finanziaria con la sostenibilità sociale e ambientale;
- per ciò che concerne il sistema incentivante della Banca capogruppo, la declinazione di questi obiettivi ad una platea di destinatari più ampia che in passato, che includa - oltre alle figure di Vertice e al personale delle strutture di business - anche gli appartenenti alla categoria del personale più rilevante direttamente coinvolti nella realizzazione delle iniziative programmate per il 2025 nell'ambito del percorso di allineamento alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

* * *

La politica retributiva di Banca Finnat non è stata definita utilizzando come riferimento le politiche retributive di altre società: di seguito ne sono esposti gli aspetti di dettaglio.



1. OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Banca Finnat persegue da sempre un'accorta politica retributiva finalizzata ad un attento controllo dei costi, a beneficio della redditività aziendale e dell'incremento dell'utile da destinare agli azionisti, alla valorizzazione del merito e alla motivazione al risultato.

Nel rispetto degli indirizzi normativi nazionali ed internazionali, la politica e le prassi retributive della Banca (e del Gruppo) sono orientate alla sostenibilità e all'attenzione ad evitare condotte o comportamenti non allineati con la propensione al rischio individuata e prescelta.

Le politiche di remunerazione - sottoposte a revisione con cadenza annuale da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca - sono ispirate e finalizzate:

- ad indirizzare i comportamenti del personale (inteso nella sua accezione più ampia) alla creazione di valore, nel rispetto comunque delle leggi e delle normative e procedure interne;
- 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 attraverso una struttura retributiva equilibrata, agganciata ai parametri di determinazione della propensione al rischio, e tale da non favorire, tra l'altro, condotte e comportamenti disallineati con l'interesse della clientela;
- a sostenere ed accrescere la capacità attrattiva della società, attraverso l'allineamento delle retribuzioni alle migliori prassi e tendenze di mercato.

Nell'ambito delle regole sulla remunerazione, i capisaldi su cui si fonda la politica d'incentivazione sono principalmente riconnessi alla capacità della Banca di generare redditività, così come confermato: (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 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

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono rivolte al personale della Banca, inteso nell'ampia accezione prevista dalle Disposizioni di Banca d'Italia, in cui rientrano:

- i componenti gli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;



- i dipendenti;
- i collaboratori e i Consulenti Finanziari (legati alla Banca da un rapporto di agenzia).

2.1. Il 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, 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 e/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) al proprio interno, del personale che, per ruolo e responsabilità attribuiti, sia in grado di incidere con il suo operato sul profilo di rischio della Banca stessa;
- b) all'interno del Gruppo, del personale che, per via della carica o del ruolo ricoperto nell'ambito di ciascuna delle società partecipate, sia in grado di incidere con il proprio operato sul profilo di rischio di Gruppo, complessivamente inteso.

I riferimenti normativi per l'effettuazione della verifica sono rappresentati dall'art. 92 della CRD e dagli standard regolamentari riportati nel Regolamento delegato (UE) 2021/923.

Le conclusioni del processo di identificazione del personale più rilevante (sia interno che di Gruppo) sono riportate in un apposito documento riassuntivo contenente le seguenti informazioni:

- a) il numero del personale identificato come personale più rilevante per ognuno dei suddetti ambiti, con evidenziazione dei soggetti identificati come risk takers per la prima volta;
- b) i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tali soggetti;
- c) un confronto con gli esiti del processo di identificazione precedente;
- d) eventuali esclusioni dalla categoria del personale rilevante, individuate nell'ambito dei soggetti che vi rientrerebbero in virtù dell'ammontare della loro remunerazione.

Il documento è inviato al Comitato per le Remunerazioni per il parere di competenza e, quindi, sottoposto al Consiglio di Amministrazione, che ne riporta gli esiti all'Assemblea della Banca, nell'ambito dell'informativa annuale sulle politiche e prassi di remunerazione.

L'autovalutazione interna, rappresentativa della situazione al 31 dicembre 2024, ha portato ad individuare n. 39 “Risk Takers” della Banca e n. 49 Risk Takers di Gruppo; in entrambi i casi alcuni soggetti risultano titolari di più posizioni rilevanti.

Nella tab. EU REM. A sono riportate le posizioni rilevate.

2.2. Principio di proporzionalità

Le banche sono chiamate ad applicare le regole di maggior dettaglio previste per il personale più 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 attualmente nell’ambito delle cd. “Banche di minori dimensioni o complessità operativa”, individuate dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza (Circ. di Banca d’Italia n. 285/2013, 37° agg.) nelle banche “il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un Gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro”.

Per effetto di ciò, la Banca, in conformità con la normativa di vigilanza, applica in modo graduale e proporzionato le regole cd. “di maggior dettaglio” previste per il personale più rilevante, coerentemente con la propria dimensione ed il peso effettivo dei rischi assunti dai propri Risk Takers. In particolare, fermo il limite di 1:1 al rapporto tra remunerazione fissa e variabile di questi soggetti, è stato stabilito:

- a) il differimento su 2 anni del 40% dell’incentivo (20% + 20%), in caso di premio di importo superiore a € 70.000 (regola che si aggiunge a quella, applicabile a tutto il personale, della posticipazione di un anno dell’erogazione del 20% dell’incentivo qualora esso sia superiore a € 50.000, ovvero al 50% della remunerazione fissa del destinatario);
- b) di non applicare 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.

2.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Ai sensi della Delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011, così come modificata dalla Delibera n. 22144 del 2021, si definiscono Dirigenti con responsabilità strategiche quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa.

In coerenza con le scelte adottate dalla Banca, rientrano in tale categoria, oltre all’Amministratore Delegato, i componenti dell’Alta Direzione, ossia il Direttore Generale, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale.

3. GLI ORGANI PREPOSTI ALLA DEFINIZIONE E ALLA VIGILANZA SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi Organi e funzioni aziendali coinvolti nelle fasi di predisposizione, approvazione, attuazione e successiva revisione delle politiche in materia di remunerazione.

3.1. Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli azionisti della Banca è chiamata a:

- approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale della Banca;
- stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approvare eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
- approvare 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 dalla normativa di vigilanza in ordine al limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione e alle regole sugli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata).

3.2. Consiglio di Amministrazione

3.2.1. Composizione

L'Organo attualmente in carica, nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2024, il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio 2026, è così composto:

Presidente	Marco Tofanelli	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Vice Presidente	Lupo Rattazzi	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Amm.re Delegato	Arturo Nattino	Amministratore esecutivo
Consigliere	Maria Teresa Bianchi	<i>Amministratore non esecutivo indipendente</i>
Consigliere	Roberto Cusmai	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Consigliere	Vincenzo Marini Marini	<i>Amministratore non esecutivo indipendente</i>
Consigliere	Giulia Nattino	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Consigliere	Maria Sole Nattino	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Consigliere	Paola Pierri	<i>Amministratore non esecutivo indipendente</i>
Consigliere	De Nigro Alberto	<i>Amministratore non esecutivo indipendente</i>

3.2.2. **Principali responsabilità**

Il Consiglio di Amministrazione della Banca:

- elabora, sottopone all’assemblea, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile, dopo la sua approvazione, della corretta attuazione della stessa;
- approva gli esiti del processo annuale di individuazione dei soggetti appartenenti alla categoria del “personale più rilevante”;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all’interno della struttura aziendale, ivi incluse le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per le seguenti figure: i Consiglieri esecutivi; i componenti dell’Alta Direzione; 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 la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione 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;
 - le disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché con eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l’adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, sottopone annualmente all’Assemblea degli Azionisti un’informativa sui risultati dell’applicazione delle politiche di remunerazione.

3.3. Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, le cui attività sono disciplinate da apposito Regolamento.

3.3.1. Composizione

L'Organo attualmente in carica - nominato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024 e in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2026 - è composto da tre Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, ad uno dei quali è conferito l'incarico di Presidente:

Presidente	Maria Teresa Bianchi
Componente	Roberto Cusmai
Componente	Vincenzo Marini Marini

3.3.2. Principali responsabilità

Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente o su richiesta di almeno uno dei suoi membri, ovvero su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato o del Presidente del Collegio Sindacale. Le decisioni del Comitato sono adottate a maggioranza dei membri presenti; in caso di parità di voti, quello del Presidente vale doppio.

Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito per n. 7 volte.

In virtù di quanto disposto dalle Disposizioni di vigilanza, il Comitato:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione (Consiglieri esecutivi, i Direttori Generali, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali, i Responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo);
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- collabora con gli altri Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Rischi;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance, cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel riesame annuale delle Politiche di remunerazione della Banca; in tale ambito il Comitato analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Il Comitato nello svolgimento delle proprie funzioni:

- si coordina con il Collegio Sindacale, il quale nell'esprimere il parere di cui all'art. 2389 comma 3 c.c., verifica la coerenza delle proposte del Comitato al Consiglio di Amministrazione con la politica sulle remunerazioni;
- ha la facoltà di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- ha la facoltà di avvalersi di servizi consulenziali esterni al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verificando preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne possano compromettere l'indipendenza di giudizio.

La Banca mette a disposizione del Comitato, ove necessario, risorse finanziarie per l'adempimento dei propri compiti.

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni partecipa il Collegio Sindacale.

3.4. Comitato Rischi

3.4.1. Composizione

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 Comitato attualmente in carica - nominato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2024 e in carica sino all'approvazione del bilancio di esercizio 2026 - è composto da tre membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, tutti indipendenti:

Presidente	Vincenzo Marini Marini (ind)
Componente	Alberto De Nigro (ind)
Componente	Paola Pierri (ind.)

3.4.2. **Principali responsabilità**

Il Comitato Rischi 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, ha tra le sue funzioni anche quella 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 per le Remunerazioni.

3.5. **Funzioni aziendali coinvolte in materia di politiche di remunerazione**

Nell’ambito del processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, il Consiglio di Amministrazione si avvale anche del supporto delle seguenti funzioni aziendali:

- la UO Personale e Servizi Generali, che 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 strutture organizzative interne;
- la Direzione Amministrazione e controllo, che 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 UO Controllo Rischi, che 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 UO Compliance, che 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 UO Internal Auditing, che effettua annualmente controlli sui dati e sul processo di incentivazione e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l’adozione di misure correttive.

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

3.6. **Esperti indipendenti**

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



4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

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

4.1. Compensi dei componenti il Consiglio di Amministrazione

La remunerazione dei componenti esecutivi e non esecutivi del CdA è composta esclusivamente da una componente fissa.

Il compenso viene determinato dall'Assemblea dei Soci, ai sensi del primo comma, n. 3, dell'art. 2364 del Codice Civile, per l'intera durata dell'incarico triennale.

In aggiunta a tale compenso, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di riconoscere ai Consiglieri esecutivi, investiti di particolari cariche, un compenso ex articolo 2389 comma 3.

In aggiunta, agli Amministratori che sono anche membri di Comitati consiliari sono corrisposti emolumenti aggiuntivi fissi: 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), anche avuto riguardo 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 dalle Disposizioni di Vigilanza, è inferiore alla remunerazione fissa percepita dall'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato).

A favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione è stata stipulata la polizza D&O ("Directors & Officers Liability").

In ordine alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, non sono stati stipulati né è prevista la possibilità di 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 alla cessazione dell'incarico.

Non sono previsti benefici pensionistici discrezionali a favore degli Amministratori, né esistono, infine, accordi con gli Amministratori che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

4.2. Compensi dei componenti il Collegio Sindacale

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



Al pari dei componenti del Consiglio di Amministrazione, i membri del Collegio Sindacale non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile; essi usufruiscono di polizza D&O e del rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni.

In ordine alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, anche per le figure in discorso valgono le stesse previsioni sopra riportate per gli Amministratori.

A componenti del Collegio Sindacale è attribuito un ulteriore, distinto compenso, in funzione della loro appartenenza all'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

4.3. La remunerazione dell'Amministratore Delegato

Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono, allo stato, attribuite alla medesima persona.

Per lo svolgimento della carica di Amministratore Delegato è previsto unicamente un compenso fisso ricorrente, stabilito ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.

4.4. La remunerazione dell'Alta Dirigenza dei responsabili delle funzioni di controllo interno e dei restanti componenti del personale rilevante

Tutte le figure in esame appartengono al personale dipendente della Banca; rinviando a quanto si dirà più avanti relativamente alla struttura e ai meccanismi di assegnazione della remunerazione fissa e variabile per l'intera categoria del personale con contratto di lavoro subordinato (personale dipendente), di seguito vengono descritte le principali specificità che caratterizzano queste figure, in relazione alla loro appartenenza al personale più rilevante¹.

4.4.1. La remunerazione dell'Alta Dirigenza

Fanno parte dell'Alta Dirigenza della Banca: il Direttore Generale, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale. Essi sono qualificati anche come Dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei componenti dell'Alta Dirigenza ricomprende una parte fissa annua omnicomprensiva (RAL) e una parte variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento di definiti obiettivi di performance (per la quale si rimanda ai successivi paragrafi sul Sistema incentivante annuale), senza alcun minimo garantito e con la previsione del differimento di quota parte del premio in caso di superamento di determinate soglie d'importo.

¹ A tale riguardo, si richiamano le regole di maggior dettaglio che la Banca ha previsto di applicare nei confronti del personale più rilevante

Per gli appartenenti all'Alta Direzione non sono previste assegnazioni di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, ne sono stati stipulati accordi per il caso di cessazione del rapporto di lavoro, né altri patti in vista della stessa cessazione.

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

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, al Condirettore Generale e al Vice Direttore Generale compete, infine, l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

4.4.2. La remunerazione dei 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 assegnata.

L'ammontare massimo della remunerazione variabile, comprensiva della quota collegata alla valutazione della qualità della performance, è fissato in un terzo della rispettiva remunerazione fissa totale e non prevede alcun minimo garantito.

Anche queste figure fruiscono di benefit aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) o previsti dal vigente CCNL di categoria dei dirigenti (assistenza sanitaria), oltretutto, per alcuni di loro, dell'auto ad uso promiscuo.

4.4.3. La remunerazione delle altre figure appartenenti al personale più 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, senza previsione di un minimo garantito.

Al pari di quelle viste precedentemente, anche queste figure fruiscono di benefit aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) o previsti dal vigente CCNL di categoria dei dirigenti (assistenza sanitaria).

Alcuni individuati soggetti fruiscono, inoltre, dell'autovettura aziendale ad uso promiscuo e di alloggio in comodato gratuito.

5. LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La remunerazione del personale dipendente si compone, in generale, di una parte fissa annua (RAL), legata all'inquadramento contrattuale (Dirigenti, Quadri Direttivi e appartenenti alle Aree Professionali) e alle mansioni assegnate, e di una eventuale

componente variabile legata, in via principale, all'incentivazione legata alla performance.

Altre forme di remunerazione variabile vengono utilizzate con lo scopo di rafforzare la fidelizzazione del dipendente alla Banca (patti di concorrenza e di stabilità), ovvero di favorirne l'assunzione ("bonus entry").

Per completezza si aggiunge infine che il personale dipendente, complessivamente inteso, fruisce anche dei benefit previsti dal CCNL o concessi aziendali (es. assistenza sanitaria per i Dirigenti e i Quadri direttivi, previdenza integrativa e assicurazione contro gli infortuni).

5.1. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

La componente fissa rappresenta la parte stabile e irrevocabile della remunerazione: essa viene determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti, riferiti principalmente 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.

La parte fissa è di entità sufficiente a consentire a quella variabile di contrarsi sensibilmente (fino anche ad azzerarsi) in caso di mancato raggiungimento dei risultati cui quest'ultima è legata, non incoraggiando in tal modo eventuali comportamenti individuali in contrasto con il grado di propensione al rischio che l'azienda ha definito e a cui si attiene.

In conformità con quanto disposto dalla Disciplina di Vigilanza, per il personale rilevante, il limite al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa è di 1:1, con l'eccezione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, per i quali, invece, la componente variabile della retribuzione non può superare un terzo di quella fissa.

Per il restante personale, il rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione, pur non soggetto a vincolanti limiti normativi, è comunque attentamente valutato, attestandosi anch'esso, di fatto, entro il parametro di 1:1.

5.2. La componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione del personale dipendente ricomprende le varie voci previste dai Contratti collettivi Nazionali di riferimento ed eventuali importi ad personam.

Nel rispetto dei principi di equità e coerenza interna, la parte fissa 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.



Nel corso del rapporto di lavoro, gli interventi sulla componente fissa della retribuzione (avanzamenti di carriera e riconoscimenti “ad personam”) sono generalmente destinati a garantire, tempo per tempo, un equilibrato bilanciamento tra remunerazione e livello di copertura del ruolo, anche in un’ottica di retention delle risorse con accertata professionalità e a concreto rischio mercato.

In questo senso, attraverso la componente fissa della remunerazione vengono garantite condizioni di competitività nei confronti dei competitors di mercato: i livelli di retribuzione fissa riconosciuti al personale dipendente risultano infatti in linea con i benchmark dei relativi settori di riferimento.

Per il personale neo assunto, nella determinazione dell’elemento retributivo fisso, si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché, in caso di personale già professionalizzato, al grado di competenza ed esperienza posseduto e ai valori medi delle retribuzioni del relativo settore di appartenenza.

5.3. **La componente variabile della remunerazione**

La componente variabile della remunerazione è definita, nelle sue varie forme, secondo criteri orientati a 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 rischi e ai risultati aziendali;
- nella coerenza con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- nella necessità che la stessa remunerazione variabile sia di misura tale da non indurre il personale a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi², non coerente con la normativa vigente.

La remunerazione variabile è corrisposta in contanti, non trovando applicazione il meccanismo del bilanciamento della componente variabile tra quota in contanti e quota in strumenti finanziari.

Il meccanismo del differimento è applicato limitatamente alla remunerazione legata a forme di incentivazione, qualora vengano superate predeterminate soglie di importo (si veda quanto si dirà nel successivo paragrafo sul differimento).

La remunerazione variabile garantita non è ammessa, tranne che in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d’impiego.

5.3.1. **Applicazione dei meccanismi di malus e claw back**

La componente variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back), che possono condurre, in presenza di performance non

² 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.

soddisfacenti e/o di comportamenti individuali non corretti, a una riduzione o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa.

A livello individuale, fatta eccezione per i casi di Bonus entry e di patti di non concorrenza (per la quota, però, che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa), la componente differita della remunerazione è soggetta a meccanismi di malus per i soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- a) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico da questa eventualmente previsti, o da cui sia derivata una perdita significativa per la Società o per la clientela, ovvero sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza o giudiziarie e/o gravi danni reputazionali per la Banca o per il Gruppo;
- b) 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);
- c) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

I casi indicati hanno rilevanza anche ai fini dell'applicazione del meccanismo di claw back, ossia del recupero degli incentivi riconosciuti e già erogati.

Al fine di accrescere l'efficacia di tale azione di recupero, la clausola di claw back resta applicabile:

- per il “personale più rilevante”³, 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.

5.3.2. **Forme di remunerazione variabile: il Piano di incentivazione annuale**

La componente variabile della remunerazione è riconnessa principalmente ai sistemi di incentivazione basati sulla performance.

La principale forma è rappresentata dal Piano di Incentivazione annuale⁴ (o anche Sistema Incentivante), attraverso il quale la Banca mira a imprimere maggiore impulso

³ Per il quale, l'attivazione del meccanismo di claw back e di competenza del Consiglio di Amministrazione, mentre per il restante personale la responsabilità spetta al Direttore Generale.

⁴ Sono tuttavia possibili anche piani di incentivazione a lungo termine, basati su un arco di tempo pluriennale di valutazione della performance (c.d. piani di incentivazione pluriennali). Questi piani - che restano comunque soggetti a tutte le regole sulla componente variabile della remunerazione - devono essere coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della Banca e del Gruppo e prevedere, oltre a condizioni di performance predeterminate, che l'erogazione dei premi avvenga alla fine del piano stesso.



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 - oltre, in genere, al personale dipendente assunto in corso d'anno - i soggetti che hanno sottoscritto con la Banca un "Piano di valorizzazione individuale".

Questi ultimi strumenti hanno una forte finalità attrattiva, essendo funzionali a favorire:

- a) l'assunzione di nuovi Private Bankers, attraverso la prospettiva di incentivi una tantum (e/o di incrementi della componente fissa della retribuzione) correlati alla capacità di acquisire nel breve tempo nuova clientela;
- b) la stabilità della collaborazione con individuati dipendenti, a forte rischio mercato, attraverso un accordo che lega una parte sostanziale della loro retribuzione alla redditività prodotta.

L'ammontare complessivo dei Piani di valorizzazione individuale non rientra nel bonus pool destinato al sistema annuale di incentivazione; anch'essi, tuttavia, restano assoggettati al superamento delle condizioni di attivazione del sistema incentivante annuale (cfr. paragrafo successivo).

La decisione sui singoli Piani di valorizzazione individuale è rimessa al Direttore Generale, che ne valuta l'opportunità e l'adeguatezza in riferimento al profilo del destinatario (in termini di efficacia commerciale e di effetto motivazionale), nonché la sostenibilità e la coerenza con la politica di rischio della società.

5.3.2.1. Condizioni di attivazione del Piano di incentivazione annuale

Al fine di assicurare la conformità 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 (nessuna esclusa) le seguenti condizioni:

- i. conseguimento di un Risultato Netto positivo (utile netto), sia a livello aziendale, che di Gruppo;
- ii. mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 (Common Equity Tier 1) di Gruppo ad un livello uguale o superiore al 20%;
- iii. mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC (Return On Risk Adjusted Capital) positivo a livello consolidato;
- iv. mantenimento dell'indicatore MREL (Minimum Requirement For Own Funds And Eligible Liabilities) su TREA (Total Risk Exposure Amount) e su LRE (Leverage Ratio Exposure) superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative;



- v. mantenimento di un indice di liquidità LCR (Liquidity Coverage Ratio) superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative e coerente con il Risk Appetite Framework.

5.3.3. Determinazione del bonus pool

L'ammontare del Bonus Pool destinato al Piano di incentivazione annuale (comprensivo degli oneri contributivi) è determinato in applicazione di un meccanismo di formazione su base incrementale che tiene conto del pieno o parziale raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo della Banca previsto a budget, calcolato ante sistema incentivante.

In base a tale meccanismo di correlazione alle performance, è stabilito che:

- il Bonus Pool si forma solo in caso di superamento del 40% dell'obiettivo di budget di utile lordo;
- nel range tra il 40% e il 100% di raggiungimento dell'obiettivo di budget, il Bonus Pool cresce progressivamente da un importo minimo equivalente al 10% dell'utile lordo, ad un importo massimo pari al 20% dello stesso utile lordo;
- in caso di superamento dell'obiettivo di budget, al suddetto importo del 20% si aggiunge una ulteriore quota pari al 30% della differenza tra l'utile lordo conseguito e quello previsto a budget.
- in presenza di particolari motivazioni (quali, ad esempio, un consistente aumento del numero di reclami accolti, dal quale possa desumersi un decremento della qualità del servizio alla clientela), l'Amministratore Delegato potrà proporre all'approvazione del CdA una riduzione dell'importo complessivamente riveniente dall'applicazione lineare dell'indicato meccanismo di gradualità.
- di converso, sempre comunque a condizione di un risultato netto positivo, qualora la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di budget di utile lordo risultasse inferiore al 40%, il Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, potrà eccezionalmente autorizzare che un importo non superiore all'equivalente del 4% dell'utile lordo previsto a budget sia destinato all'incentivazione del personale che nell'esercizio ha fornito performance di particolare livello di eccellenza.

5.3.3.1. 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 significativi (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:

- Personale di rete della Direzione Commerciale;
- Strutture di business della Direzione Finanza;
- u.o. Advisory & Corporate Finance;
- Altro personale.

5.3.3.2. *I premi individuali ed il collegamento con le performance*

Per tutti i destinatari del piano, il limite massimo della misura dei premi individuali rivenienti dal Sistema Incentivante è fissato nel 100% della rispettiva Retribuzione Annuale Lorda⁵.

L'entità effettiva degli incentivi individuali è strettamente legata alle performance personali, determinate dal grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. Questi obiettivi sono differenziati in base alle responsabilità e all'ambito di attività specificamente attribuiti ai singoli⁶.

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 Consiglio di Amministrazione di assegnare agli stessi, individualmente o congiuntamente, ulteriori obiettivi.

Per queste figure, ai fini della valutazione della loro performance, verrà altresì verificato lo stato di avanzamento delle attività previste per l'esercizio dal Piano di iniziative per l'allineamento della Banca alle previsioni normative in materia ESG, nonché alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali⁷.

L'ammontare del bonus del Direttore Generale e del Condirettore Generale è definito dal CdA della Banca ed è correlato al livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi ed è calibrato sulla base di un meccanismo analogo a quello di formazione del bonus pool, con un importo minimo pari al 10% della quota del Monte Bonus Pool complessivo.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance indicati, si farà riferimento ai dati di bilancio, così come approvati dai competenti organi sociali.

L'incentivo del Vice Direttore Generale è invece correlato al raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati alle strutture di business della Direzione Finanza, tra i quali è ricompreso quello di allineamento ai target ESG attesi dalle predette

⁵ In caso di "personale più rilevante", l'entità del premio, sommata alle altre forme di retribuzione variabile erogate nell'anno, non potrà comunque superare il limite massimo del 100% della rispettiva remunerazione fissa, ovvero del 33% per il "personale più rilevante" appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

⁶ Nell'ambito di tali obiettivi sono ricompresi anche quelli legati a tematiche di governance, sociali e ambientali (ESG), definiti con riguardo ai driver individuati e ritenuti coerenti con le strategie di sviluppo della Banca e assegnati in riferimento all'effettivo perimetro individuale di responsabilità.

⁷ In sede di assegnazione dei premi, il Consiglio di Amministrazione verificherà lo stato di avanzamento del piano, valutando se esso possa, nel suo complesso, ritenersi raggiunto pienamente, solo parzialmente o interamente non raggiunto, operando in questi due ultimi casi una riduzione del bonus, rispettivamente del 5% e del 10%.



strutture; la misura del premio, una volta definita, resta comunque legata, 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 target quantitativi e qualitativi, rappresentati, in particolare, da obiettivi di risultato commerciale⁸, di allineamento al modello di servizio e di qualità delle posizioni creditizie gestite.

L'ammontare del premio è altresì subordinato, da un lato, al rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne, dall'altro, al conseguimento degli obiettivi ESG, rappresentati dal completamento del questionario di profilatura MIFID/ESG in tutti i casi di apertura di rapporti con nuovi clienti e dal mantenimento di adeguati comportamenti, conformi alle procedure, relativamente alla coerenza delle proposte di consulenza con i profili MIFID/ESG della clientela.

In linea con quanto previsto dalla 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), in 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:
 - obiettivi di struttura, sia quantitativi che qualitativi, del cui raggiungimento rispondono in solido tutti i componenti della unità organizzativa e a cui è legata una quota del 40% dei bonus individuale;
 - obiettivi individuali correlati alle responsabilità/attività assegnate, a cui è legata una seconda quota del 40% del bonus teorico individuale;
 - 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 è invece assegnato un obiettivo quantitativo di struttura, rappresentato dal budget di ricavi al netto dei costi diretti, di cui gli appartenenti al team rispondono in solido, e ad obiettivi individuali di qualità della performance (nel cui ambito è ricompresa la valutazione della adeguatezza dei comportamenti tenuti in materia di tutela dell'ambiente, con particolare riferimento all'uso razionale delle risorse a disposizione) che, in caso di mancato raggiungimento incidono 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 dell'efficienza ed efficacia della prestazione, focalizzati:

⁸ Quali, in particolare, il budget (i) di ricavi attesi dallo sviluppo del proprio portafoglio clienti e (ii) di ricavi del Centro Private di appartenenza



- per i ruoli di responsabilità organizzativa, sulla verifica del livello qualitativo di copertura del ruolo in riferimento a specifici indicatori;
- per gli altri collaboratori, sulla rispondenza della performance individuale a indicatori attinenti alla componente esecutiva del ruolo;
- per tutti, sull'adeguatezza dei comportamenti tenuti in materia di tutela dell'ambiente, con particolare riferimento all'uso razionale delle risorse a disposizione⁹.

La valutazione qualitativa della performance è affidata al responsabile gerarchico e tiene conto anche del grado di complessità delle attività individuali e delle eventuali difficoltà di contesto in cui si è svolta l'attività dei singoli;

- 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, è, come detto, completamente svincolata dai risultati delle aree soggette al loro controllo.

La quota del bonus riservato a queste strutture non è soggetta a meccanismi di incremento correlati ai risultati e i premi individuali, contenuti nel limite massimo di un terzo della rispettiva remunerazione fissa, restano esclusivamente collegati, oltre che alla qualità delle singole performance¹⁰, a giudizi di conformità su indicatori rappresentativi dell'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 dei processi operativi della Banca alla normativa interna ed esterna;
- 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, inclusi i rischi ICT e di sicurezza.

Pur se non rientranti tra i destinatari del SI 2025 della Banca, anche l'eventuale incentivazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno potrà essere legata ad indicatori ESG, correlati alle attività di loro pertinenza.

⁹ In tema di "sostenibilità", si richiama quanto detto in premessa, circa l'attribuzione di specifici obiettivi agli appartenenti alla categoria del personale più rilevante direttamente coinvolti nella realizzazione delle iniziative programmate per il 2025 nell'ambito del percorso di allineamento alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali

¹⁰ Nel cui ambito è ricompreso anche il contributo prestato all'aggiornamento delle procedure e della documentazione necessaria all'adeguamento agli obiettivi previsti dal Piano della Banca inerente la sostenibilità

5.3.3.3. *Il differimento*

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

- per tutto il personale, senza esclusioni, in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 50.000 o superiori al 50% della remunerazione fissa del destinatario, una quota pari al 20% dell’incentivo è differita di un anno;
- per il solo personale rilevante, in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 70.000, in luogo della precedente, è applicata la regola del differimento di una quota complessiva del 40%, così distribuita:
 - una prima quota del 20%, per un anno;
 - una seconda quota, sempre del 20%, per due anni.

L’effettiva liquidazione delle quote posticipate - oltre che ai meccanismi individuali di malus descritti precedentemente e idonei a riflettere la correttezza individuale dei comportamenti - resta vincolata alla dinamica dei risultati aziendali conseguiti nel periodo di differimento, in modo da tener conto dell’andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca: l’erogazione della quota differita, infatti, può avvenire - in costanza di rapporto di lavoro¹¹ 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, solidità patrimoniale e redditività della Banca.

In caso di mancata attivazione del piano di incentivazione nell’anno di differimento, la relativa quota di premio differita è comunque sospesa per essere corrisposta nel successivo esercizio, a condizione, però, che siano raggiunti gli obiettivi sopra indicati; in caso negativo, la quota già sospesa si azzera definitivamente.

5.3.4. *Altre forme di retribuzione: strumenti di retention e attraction*

Tra gli altri strumenti per attrarre e trattenere il personale sono previsti sia interventi sulla componente fissa della retribuzione (avanzamenti di carriera e aumenti ad personam), sia forme di remunerazione variabile, diverse dal sistema incentivante.

5.3.4.1. *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 di nuovo personale in possesso di professionalità di particolare rilievo e interesse.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza - che, in generale, stabiliscono un principio di “inammissibilità della remunerazione variabile garantita” -

¹¹ Ovvero in quiescenza, con esclusione però dei casi in cui l’interessato, successivamente al pensionamento, intrattenga rapporti di lavoro, in qualsiasi forma, con soggetti in concorrenza con la Banca.

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 dalla Banca e/o da altra società del Gruppo.

Nel rispetto di questi requisiti, i bonus entry non sono assoggettati agli indicatori qualitativi 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.

5.3.4.2. Forme di remunerazione legate alla permanenza in servizio del personale

Gli emolumenti corrisposti con la finalità di retention sono provvedimenti motivati, di numero contenuto e di complessivo importo sostenibile, 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 di provvedimenti:

- 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 risorse essenziali 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, rappresentati:

- da un indice di solidità CET1 (Common Equity Tier 1) di Gruppo non inferiore al 20%;
- da un indice di liquidità LCR ratio superiore ai limiti previsti dalle disposizioni normative e coerente con il Risk Appetite Framework.

Gli emolumenti in parola restano invece soggetti a malus o claw back qualora ricorrano i casi di cui alle lettere a), b) e c) del paragrafo 5.3.1; inoltre, se erogati a favore di personale rilevante, restano inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso.

5.3.4.3. Importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

La politica di fine rapporto di lavoro adottata dalla Banca è in linea con gli obiettivi e gli interessi di lungo termine.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, vengono corrisposte al personale dipendente 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.

L’Assemblea della Banca ha fissato l’ammontare massimo di tali importi in due annualità (fermo rimanendo per il personale rilevante, comunque, il limite massimo di 1:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa).

Entro questi limiti, l’importo effettivo del beneficio è determinato tenendo conto della durata del rapporto di lavoro intercorso, delle circostanze che in concreto ne hanno determinato l’interruzione, dei potenziali rischi legati ad un mancato accordo, nonché dei possibili benefici per la Società, in termini di minori costi, derivanti dalla cessazione anticipata del rapporto.

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.

5.3.4.4. I “golden parachute”

Gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, se riconosciuti al personale più rilevante, sono definiti “golden parachute”: detti importi sono soggetti a regole più rigorose rispetto a quelle applicabili ad analoghe pattuizioni riguardanti il restante personale.

In particolare, con la sola eccezione degli importi erogati a titolo di patto di non concorrenza per la quota che non eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa, il riconoscimento dei golden parachute:

- deve essere opportunamente collegato alla performance della Banca, al netto dei rischi (risultato netto positivo e mantenimento dell’indicatore di redditività RORAC positivo), e correlato nel suo ammontare alla sussistenza di adeguati livelli patrimoniali e di liquidità (CET1 non inferiore al 20% e indice di liquidità LCR superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative coerenti con il Risk



Appetite Framework), in assenza, comunque, di comportamenti dei beneficiari non conformi alle normative e ai regolamenti interni¹²;

- è assoggettato ai meccanismi di differimento e di correzione ex post (malus e claw back).

I golden parachute sono inclusi, inoltre, nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso del personale rilevante, con la sola eccezione di quelli pattuiti e riconosciuti:

- a titolo di patto di non concorrenza, se di ammontare inferiore all'ultima annualità di remunerazione fissa, ovvero,
- nell'ambito di un accordo tra la società e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, purché rientranti nei limiti approvati dall'Assemblea dei Soci.

5.3.4.5. I patti di non concorrenza

I patti di non concorrenza prevedono l'erogazione di importi a favore del dipendente, 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 possono prevedere la corresponsione di un importo alla cessazione del rapporto di lavoro, ovvero l'erogazione, in costanza di rapporto, di corrispettivi annui, frazionati in rate mensili, mirati alla protezione dell'avviamento commerciale aziendale e ad evitare perdite di clientela e dipendenti.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, per il personale diverso da quello più rilevante, 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).

5.3.4.6. I patti di prolungamento del preavviso

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

¹² Rilevano a questo fine:

- a) i comportamenti non conformi a disposizioni di legge o interne da cui sia derivata una perdita significativa per la società o per la clientela;
- b) ulteriori comportamenti previsti dalla società e non conformi a disposizioni di legge o interne;
- c) le violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- d) i comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della società.



I patti in discorso presentano 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): inoltre, anche gli importi erogati a titolo di patto di prolungamento del preavviso, se diretti ai soggetti non appartenenti al personale più rilevante, non restano legati alla verifica di indicatori quali-quantitativi, purché il corrispettivo riconosciuto su base annua non superi l'ultima annualità di remunerazione fissa.

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.

5.3.4.7. *Gli incentivi all'esodo*

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro con il personale dipendente, 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, tenuto 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 possibili minori costi, derivanti dalla cessazione anticipata del rapporto.

Gli incentivi all'esodo sono assoggettati alle regole generali sulla remunerazione variabile (in particolare, alla sussistenza di adeguati livelli patrimoniali e di liquidità della società, nonché ai meccanismi di malus e claw back). Fanno eccezione i casi di erogazione di incentivi all'esodo per il 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 per la generalità dei dipendenti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- 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.

Non sono invece previsti compensi particolari in occasione della cessazione anticipata dalla carica di soggetti appartenenti agli organi con funzioni di supervisione strategica, gestione e controllo (vedere precedente par. 4.1).

5.3.4.8. *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.

5.3.5. **Piani basati su strumenti finanziari**

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

5.4. **Benefit**

in aggiunta a quanto previsto dalla legge e dai Contratti Collettivi Nazionali di lavoro La Banca offre prestiti e mutui a tassi agevolati per tutti i dipendenti, nonché i seguenti principali benefici addizionali, in relazione alle mansioni assegnate e ai compiti svolti:

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

6. **LA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI**

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

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 concerne in particolare 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 dei servizi bancari.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari - che 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 -

APPLICAZIONE DELLE POLITICHE REMUNERATIVE NEL 2024

PARTE PRIMA

Di seguito vengono fornite informazioni sull'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2024, approvate dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2024.

A) ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2024

Nel corso dell'esercizio 2024, l'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione ha coinvolto, oltre che il Consiglio di Amministrazione e il Comitato per le Remunerazioni, la Direzione Generale della Banca, la funzione del Personale e le funzioni di controllo interno, ciascuna per quanto di competenza.

Le prassi di remunerazione e incentivazione adottate - oltre che in linea con l'intero quadro normativo di riferimento, esterno ed interno e i valori aziendali - hanno tenuto conto degli obiettivi strategici della Banca e dei risultati aziendali conseguiti.

Al fine di una più chiara rappresentazione delle informazioni, si precisa che, nel 2024:

- sono state integralmente applicate le politiche di remunerazione, senza eccezione o deroga alcuna;
- non sono stati stipulati accordi con i soggetti appartenenti agli Organi di Amministrazione e Controllo, con il Direttore Generale e con gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato dell'incarico o del rapporto di lavoro, né accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, per il periodo successivo alla cessazione.

Con riguardo, invece, alla componente variabile collegata alla performance, sono state superate le condizioni di attivazione del Sistema incentivante 2024.

6.1. Il Sistema incentivante annuale

Il Sistema di incentivazione 2024 si è attivato essendo stato riscontrato il superamento delle seguenti predefinite condizioni di attivazione:

- Conseguimento di un Risultato netto positivo, sia a livello aziendale, che di Gruppo;
- Mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 di Gruppo ad un livello non inferiore al 20%;
- Mantenimento dell'indicatore MREL (Minimum Requirement For Own Funds And Eligible Liabilities) superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative
- Mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC positivo;
- Mantenimento di un indice di liquidità LCR superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative ed in linea con il Risk Appetite Framework;

I premi individuali sono stati erogati in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati, da parte del personale delle strutture di business;
- alla verifica qualitativa delle prestazioni offerte dal restante personale (valutate in termini di efficienza ed efficacia).

Per quanto concerne, in particolare, gli incentivi erogati al personale delle funzioni di controllo interno, coerentemente con quanto previsto dalle normative di vigilanza ed interne, essi sono stati riferiti esclusivamente ai compiti rispettivamente assegnati.

In sintesi, sono stati riconosciuti i seguenti importi:

- al personale più rilevante (esclusi i responsabili delle funzioni di controllo interno), complessivi € 1.024.300 (oltre oneri), di cui il 18,9% oggetto di differimento;
- al restante personale, complessivi € 1.048.000 (oltre oneri), senza alcun caso di differimento;
- al personale delle funzioni di controllo interno, complessivi € 165.500 (oltre oneri), senza alcun differimento.

7. INFORMAZIONI SUI COMPENSI EROGATI

In relazione a quanto previsto in materia di obblighi di informativa previsti dalle Disposizioni di Vigilanza (Circ. 285/2013 di Banca d'Italia), di seguito si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzioni di gestione (Amministratore Delegato), del Direttore Generale, del Condirettore Generale e del Vice Direttore Generale.

7.1. Compensi erogati al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato

La Banca ha corrisposto i compensi a favore degli Amministratori e dei Sindaci, ciascuno per quanto di rispettiva pertinenza, nel rispetto delle determinazioni assunte in materia dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione (entrambe le delibere del 29 aprile 2024).

In particolare, i compensi erogati al Presidente dell'organo con funzioni di supervisione strategica sono stati pari a € 95.000, a cui vanno aggiunti i compensi fissi di € 40.000, percepiti quale componente del Consiglio di Amministrazione della partecipata InvestIRE SGR.

All'Amministratore Delegato (che, come detto, svolge anche il ruolo di Direttore Generale), oltre all'emolumento previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione (€ 15.000), è stato invece erogato il compenso annuale di € 120.000, ex art. 2389 c.c., co. 3, deliberato nella seduta del 10 maggio 2024.



Alle figure in esame, non sono state attribuite nel corso dell'esercizio 2024 forme di remunerazione variabile legate alle performance; parimenti, non sono state accordate o erogate agli stessi indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica.

In virtù degli incarichi ricoperti nell'ambito degli Organi di amministrazione e controllo di altre società appartenenti del Gruppo Banca Finnat o di società collegate alla Banca, alle figure in esame sono stati erogati nell'anno i relativi compensi.

7.2. Compensi erogati al Direttore Generale, al Condirettore Generale e al Vice Direttore Generale

La remunerazione complessiva erogata nel 2024 dalla Banca al Direttore Generale, al Condirettore Generale¹³ e al Vice Direttore Generale si compone della retribuzione fissa, rimasta invariata rispetto all'anno precedente, e della retribuzione variabile, relativamente al bonus da Sistema Incentivante agli stessi riconosciuto.

A favore dei medesimi, il CdA, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, considerato il pieno conseguimento del risultato di utile netto di esercizio della Banca per il 2023, ha deliberato l'erogazione di premi complessivamente pari a € 356.000 (pari a circa il 14% del totale del bonus pool disponibile).

Ciascuno dei premi destinati alle figure dell'Alta Direzione è soggetto a differimento: le quote differite verranno corrisposte al termine del relativo periodo di posticipazione, a condizione che nell'esercizio di differimento vengano raggiunte le condizioni di attivazione del Sistema Incentivante annuale.

Riguardo agli incarichi presso altre società del Gruppo o collegate da parte dei componenti dell'Alta Direzione, si specifica che:

- Il Direttore Generale è membro del Consiglio di Amministrazione della controllata InvestIRE SGR (in qualità di Presidente) e delle società Finnat Fiduciaria e Finnat Gestioni SA (pure in questo caso, come Presidente), anch'esse controllate, nonché, fino allo scorso mese di aprile 2024, della società Redo SGR: per tali incarichi, egli ha percepito nel 2024 un compenso complessivo fisso di € 65.275;
- Il dott. Bastia, Condirettore Generale della Banca fino al 30 giugno 2024, ha mantenuto nell'anno l'incarico di Consigliere di Amministrazione in InvestIRE SGR e, fino allo scorso mese di aprile 2024, della società Redo SGR, percependo per tali incarichi un compenso complessivo di € 35.275.
- Il Vice Direttore Generale è membro del Consiglio di Amministrazione della controllata NATAM SA (in qualità di Presidente) e della collegata Imprebanca SpA (come Vice Presidente): per tali incarichi, egli ha percepito nel 2024 un compenso complessivo di € 56.087.

¹³ La remunerazione del Condirettore Generale, dott. Giulio Bastia, fa riferimento al periodo 01.01.2024 - 30.06.2024: in quest'ultima data, infatti, si è interrotto il rapporto di lavoro con la Banca, a seguito di sue dimissioni.

PARTE SECONDA

TABELLE

Nel prosieguo sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2022 dalla Banca e da società controllate o collegate, utilizzando le seguenti TABELLE:

- **Tabella EU REM A**, che contiene le informazioni di cui all'art. 450, par. 1, lettere a), b) c), d) e), f), j) e k) e all'art. 450, paragrafo 2, del CRR;
- **Tabella EU REM 1 (Remunerazione riconosciuta per l'esercizio)**, contenente le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della banca;
- **Tabella EU REM 2**, contenente i pagamenti speciali al personale più rilevante;
- **Tabella EU REM 3**, contenente informazioni sulla remunerazione differita del personale più rilevante;
- **Tabella EU REM 4**, contenente informazioni sulle remunerazioni pari o superiori a 1 milione di euro erogate per l'esercizio;
- **Tabella EU REM 5**, contenente informazioni aggregate sulla remunerazione del personale più rilevante appartenente all'organo di amministrazione e alle aree di business della banca.

Le tabelle sono state compilate sulla base di quanto previsto dall'art. 450 del Regolamento Europeo n. 575/2013 (CRR) e secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637 (art. 17 e allegati XXXIII e XXXIV)

TABELLA EU REM A

a)	Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni
a1)	<i>Nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.</i>
<p>Gli organi principali che vigilano sulle Politiche di remunerazione e incentivazione sono:</p> <p>a) L'Assemblea degli azionisti, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale della Banca; b. stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati; c. approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option); d. approva 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 dalla normativa di vigilanza in ordine al limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione e alle regole sugli importi pattuito in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata. <p>b) Il Consiglio di Amministrazione, che conta in totale n. 10 componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione; b. approva gli esiti del processo annuale di individuazione del "personale più rilevante"; c. sottopone annualmente all'Assemblea degli Azionisti un'informativa sull'applicazione delle politiche di remunerazione. <p>c) Il Comitato per le Remunerazione, che ha funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione: attualmente l'Organo, nominato a maggio 2024, è composto da tre consiglieri non esecutivi di cui due indipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Maria Teresa Bianchi (Presidente del Comitato, Amm. indipendente, non esecutivo) ii. Roberto Cusmai (Amm. non indipendente, non esecutivo) iii. Vincenzo Marini Marini (Amm. indipendente, non esecutivo). <p>Il Comitato si riunisce su convocazione del Presidente o su richiesta di almeno uno dei suoi membri, ovvero su richiesta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato o del Presidente del Collegio Sindacale.</p>	



Le decisioni del Comitato sono adottate a maggioranza dei membri presenti. Nel corso dell'esercizio 2024 il Comitato per la Remunerazione si è riunito 7 volte.

a2) *Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione*

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

a3) *Descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi*

Le Politiche di remunerazione si applicano a tutto il personale della Banca e del Gruppo Banca Finnat. La Banca non ha filiazioni estere.

a4) *Descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)*

La Banca, anche nella qualità di capogruppo del Gruppo Banca Finnat, effettua periodicamente il processo di autovalutazione per l'identificazione del personale più rilevante sia al proprio interno, che nell'ambito delle società del Gruppo.

In base all'ultima autovalutazione (che fotografa la situazione al 31 dicembre 2024) sono stati individuati in ambito Banca, n. 39 "Risk Takers", alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti, corrispondenti:

- ai componenti del Consiglio di Amministrazione (in numero di 10 unità);
- ai membri dell'Alta Dirigenza, ossia: Direttore Generale, Vice Direttore Generale, il primo dei quali anche componente del Consiglio di Amministrazione, in qualità Amministratore Delegato;
- ai Responsabili delle funzioni di controllo interno: Controllo Rischi, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio, Protezione Dati;
- alle figure di vertice della Direzione Commerciale (in numero di 3 unità), ai Responsabili della Direzione Operations, della Direzione Amministrazione e Controllo e della Direzione Risparmio gestito e relazioni istituzionali;
- ai Responsabili delle unità organizzative: Advisory & Corporate Finance, Negoziazione, Tesoreria, Legale, Affari Societari, Studi ricerche e investor relations, Personale e servizi generali, IT e tecnologie;
- ai componenti dei seguenti Comitati interni: Comitato Crediti (in numero di 7 unità); Comitato di Gestione (in numero di 9 unità); Comitato di Tesoreria (in numero di 7 unità); Comitato Controlli interni (in numero di 8 unità); Comitato Prodotti (in numero di 13 unità).

In riferimento alla verifica infra Gruppo, invece, sono stati individuati n. 49 Risk Takers (alcuni dei quali titolari di più posizioni rilevanti), corrispondenti:

- ai componenti del Consiglio di Amministrazione di ciascuna delle società del Gruppo;
- ai membri dell’Alta Direzione delle stesse società; nello specifico: Amministratore Delegato/Direttore Generale, Condirettore Generale, Vice Direttore Generale di Banca Finnat; Amministratore Delegato, Direttore Generale e Condirettore Generale 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 e delle società partecipate Investire SGR e Natam;
- ai componenti del Comitato di Sostenibilità.

b)	Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante
<i>b1)</i>	<i>Riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate.</i>
	<p>La politica retributiva di Banca Finnat, sottoposta a riesame annuale da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca, persegue le seguenti finalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> – indirizzare i comportamenti del personale (inteso nella sua accezione più ampia) alla creazione di valore, nel rispetto comunque delle leggi e delle normative e procedure interne; – salvaguardare l’equità, intesa come correlazione tra livello retributivo ed effettiva complessità del ruolo, nonché come giusto riconoscimento del valore dei singoli; – assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del suo profilo di rischio, evitando, tra l’altro, condotte e comportamenti disallineati con l’interesse della clientela; – sostenere ed accrescere la capacità attrattiva della società, attraverso l’allineamento delle retribuzioni alle migliori prassi e tendenze di mercato. – Il processo di formazione delle Politiche coinvolge i seguenti organi/funzioni aziendali della Banca: <ul style="list-style-type: none"> ○ l’Assemblea dei Soci, che: <ul style="list-style-type: none"> ▪ approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale della Banca; ▪ stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati; ▪ approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option); ▪ approva 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;

- Il Consiglio di Amministrazione, che:
 - elabora, approva e sottopone all'Assemblea dei Soci le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca, le riesamina annualmente ed è responsabile della loro corretta attuazione;
 - approva il piano di incentivazione annuale rivolto ai dipendenti della Banca;
 - sottopone all'Assemblea dei Soci un'informativa chiara e completa sulle Politiche retributive della banca illustrando le eventuali modifiche intervenute rispetto ai sistemi e ai processi già approvati.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Consiglio di Amministrazione si avvale del contributo delle seguenti funzioni aziendali:

- la UO Personale e Servizi Generali, che istruisce e coordina il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione, fornendo le necessarie informazioni anche con riferimento alla struttura ed ai livelli di remunerazione nonché ai sistemi di incentivazione;
- la Direzione Amministrazione e controllo, che verifica la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio e lungo termine e le strategie della Banca e fornisce i dati per la verifica del superamento delle condizioni di accesso all'incentivazione;
- la UO Controllo Rischi, che 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 (e la successiva verifica di avvenuta osservanza) degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post);
- la UO Compliance, che 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 UO Internal Auditing, che effettua annualmente controlli sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa e porta a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti le eventuali anomalie per l'adozione delle necessarie misure correttive;

Nell'ambito del riesame annuale delle politiche di remunerazione della Banca, il Consiglio di Amministrazione è coadiuvato dal Comitato per le Remunerazioni, organo al quale sono anche affidati:

- compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione (Consiglieri esecutivi, i Direttori Generali, i Condirettori Generali, i Vice Direttori Generali, i Responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo);



- compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- il compito di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- il compito di vigilare sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- il compito di assicurare il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- il compito di esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- il compito di supportare il Consiglio di Amministrazione nel riesame annuale delle politiche di remunerazione della Banca; in tale ambito il Comitato analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;
- il compito di curare la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni.

Alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni partecipa il Collegio Sindacale, al quale è assegnato il compito di esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e di fornire supporto al Comitato per le Remunerazioni nel vigilare sulla corretta applicazione delle regole sulla remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo.

b2) Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

Per 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 alcune condizioni che ne garantiscono il rispetto dei requisiti di sostenibilità, solidità patrimoniale, redditività e liquidità: il raggiungimento di tutte le condizioni poste è indispensabile per la formazione del bonus pool dedicato alla incentivazione del personale.

L'effettiva erogazione degli incentivi è correlata, inoltre, alle performance individuali, attestata dal livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, differenziati a seconda delle responsabilità e della sfera di attività attribuite ai singoli: per il personale delle strutture di business della banca, gli obiettivi sono legati sia al raggiungimento di target di redditività, sia alla qualità della performance resa; al restante personale, invece, sono assegnati gli

obiettivi individuali di qualità della performance, rappresentativi dell'efficienza ed efficacia della prestazione.

b3) Se l'organo di amministrazione o il Comitato per le Remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione 2025 (che si applicano a tutte le società del Gruppo Banca Finnat, compatibilmente con eventuali normative specifiche di settore) sono state redatte in conformità con la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare della Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, n. 285, in attuazione della Direttiva del Parlamento Europeo 2013/367UE, come aggiornata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (cd. "CRD V"). Le Politiche tengono altresì conto delle Linee Guida su sane politiche di remunerazione, pubblicate dall'EBA il 2 luglio 2021.

Ai fini del riesame annuale, il Consiglio di Amministrazione, coadiuvato dal Comitato per le Remunerazioni, in assenza di variazioni di rilievo della disciplina normativa di riferimento, ha ritenuto di confermare nella sostanza, anche per il 2025, la struttura e le regole fondamentali dello schema già adottato negli anni precedenti, integrandone solo alcuni aspetti, riconnessi, principalmente, al richiamo ad un più stretto legame tra la remunerazione variabile e gli obiettivi in materia di sostenibilità, rappresentati dalle attività via via programmate e intraprese dalla Banca per coniugare lo sviluppo del business e la solidità finanziaria con la sostenibilità sociale e ambientale e, per ciò che concerne il sistema incentivante, la declinazione di questi obiettivi ad una platea di destinatari più ampia, che include anche gli appartenenti alla categoria del personale più rilevante direttamente coinvolti nella realizzazione delle iniziative programmate per il 2025 nell'ambito del percorso di allineamento alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

Sempre in riferimento alla componente variabile della remunerazione e, specificamente, in relazione all'applicazione della clausola di claw back:

- è stata prevista la possibilità di applicare la stessa anche ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza e/o gravi danni reputazionali per la società o per il Gruppo;
- è stato specificato che l'attivazione della clausola è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca capogruppo per i soggetti appartenenti al personale più rilevante, sia interno che di gruppo (rimanendo nei poteri dell'Organo della società cui sono assegnate le facoltà/deleghe sul personale, per il restante personale).

b4) Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

Per gli appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo, rappresentate dalle unità organizzative Compliance, Controllo Rischi, Internal Audit e Antiriciclaggio, l'attribuzione della componente variabile della remunerazione - il cui importo complessivo è fisso e non

collegato in alcun modo ai risultati economici della Banca - è legata al raggiungimento di obiettivi coerenti con i compiti assegnati alle rispettive funzioni, indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo.

Per i responsabili delle funzioni di Controllo, i compensi fissi sono adeguati alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; la componente variabile, invece, non può essere superiore a 1/3 (un terzo) della parte fissa.

b5) Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

In linea con il generale principio di "inammissibilità della remunerazione variabile garantita", l'erogazione di bonus entry al personale di nuova assunzione assume carattere del tutto eccezionale, al solo scopo di favorire l'assunzione dall'esterno di elementi con professionalità di particolare rilievo e interesse.

Tali riconoscimenti, in ogni caso, 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 ad indicatori qualitativi, né sono soggetti a differimento o a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back).

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, vengono corrisposte al personale dipendente, ove spettanti, 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 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 del rapporto di lavoro.

L'Assemblea della Banca capogruppo ha fissato l'ammontare massimo di tali importi in due annualità (fermo rimanendo per il personale rilevante, comunque, il limite massimo di 1:1 tra remunerazione variabile e remunerazione fissa).

Entro questi limiti, l'importo effettivo del beneficio è determinato tenendo conto della durata del rapporto di lavoro intercorso, delle circostanze che in concreto ne hanno determinato l'interruzione, dei potenziali rischi legati ad un mancato accordo, nonché dei benefici per la Società, in termini di minori costi, derivanti dalla cessazione anticipata del rapporto.

I "golden parachute", ossia gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del personale più rilevante, sono soggetti a regole più rigorose rispetto a quelle applicabili ad analoghe pattuizioni riguardanti il personale non rilevante.

– In particolare, con la sola eccezione degli importi erogati a titolo di patto di non concorrenza per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, il riconoscimento dei golden parachute: è opportunamente collegato al raggiungimento da parte della Banca di risultato netto positivo (stante il mantenimento dell'indicatore di redditività positivo) e correlato nel suo ammontare alla sussistenza di adeguati livelli

patrimoniali (CET1 non inferiore al 20%) e di liquidità (indice LCR superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative e coerente con il Risk Appetite Framework), in assenza, comunque, di comportamenti dei beneficiari non conformi alle normative e ai regolamenti interni; è assoggettato ai meccanismi di differimento e di correzione ex post (malus e claw back).

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione

Come già accennato, l'attivazione del sistema di incentivazione è soggetta al superamento di condizioni di attivazione, rappresentate:

- dal conseguimento di un Risultato netto positivo, sia a livello di Gruppo, che aziendale;
- dal mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 (Common Equity Tier 1) di Gruppo ad un livello non inferiore al 20%;
- dal mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC (Return On Risk Adjusted Capital) positivo a livello consolidato;
- dal mantenimento dell'indicatore MREL (Minimum Requirement For Own Funds And Eligible Liabilities) su TREA (Total Risk Exposure Amount) e su LRE (Leverage Ratio Exposure) superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative;
- dal mantenimento dell'indice di liquidità LCR (liquidity Coverage Ratio) superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative e coerenti con il Risk Appetite Framework

Inoltre, il Bonus Pool destinato al Sistema di incentivazione è determinato in applicazione di un meccanismo di formazione incrementale che tiene conto del pieno o parziale raggiungimento dell'obiettivo di utile lordo della Banca previsto a budget per il 2024; in base ad esso, in caso di Risultato di utile lordo:

- al di sotto del 40% dell'obiettivo di budget 2024, non si forma alcun bonus pool;
- pari o superiore al 40%, ma minore del 60% dell'obiettivo di budget 2024, il bonus pool è pari al 10% dell'utile lordo conseguito (ante applicazione del sistema incentivante);
- pari o superiore al 60%, ma minore dell'80% dell'obiettivo di budget 2024, il bonus pool è pari al 15% dell'utile lordo conseguito (ante applicazione del sistema incentivante);
- pari o superiore all'80% e fino al 100% dell'obiettivo di budget 2024, il bonus pool è pari al 20% dell'utile lordo conseguito (ante applicazione del sistema incentivante).

Qualora il Risultato di utile lordo sia superiore al 100% dell'obiettivo di budget 2024, alla quota già definita come sopra se ne aggiunge una extra di importo pari al 30% della differenza tra utile lordo conseguito e utile lordo individuale previsto a budget 2024 (entrambe le grandezze calcolate ante applicazione del sistema incentivante).

Fermo quanto sopra, resta comunque salva la possibilità, in presenza di particolari motivazioni, di proporre all'approvazione del CdA un importo di bonus pool inferiore a quello riveniente dall'applicazione lineare dell'indicato meccanismo di gradualità.

d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD
<p>Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione è attentamente valutato, tenute presenti le caratteristiche della Banca e l'appartenenza alle diverse categorie del personale.</p> <p>A questo riguardo, nell'ambito del personale più rilevante, si distinguono le seguenti situazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione è composta esclusivamente da una componente fissa, non essendo prevista alcuna componente variabile legata al conseguimento di obiettivi; – per i responsabili delle funzioni di controllo interno, la parte variabile legata alla performance è completamente scollegata dai risultati aziendali e riconnessa esclusivamente alla qualità della loro prestazione, con un limite massimo di ammontare pari a un terzo della rispettiva remunerazione fissa; – per il restante personale più rilevante, infine, la parte variabile legata alla performance è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi quantitativi e/o qualitativi individuali assegnati, con un ammontare massimo che, unitamente alle altre forme di remunerazione variabile eventualmente attribuite, non può essere superiore al 100% della remunerazione fissa. <p>Per il restante personale, la componente variabile della remunerazione, complessivamente intesa, non è soggetta a particolari vincoli di ammontare, se non per la parte correlata al sistema di incentivazione, che non può essere superiore al 100% dell'ammontare di retribuzione fissa.</p>	

e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione
<i>e1)</i>	<i>Riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone</i>
<p>I parametri relativi alla performance aziendale, che determinano la formazione e la successiva distribuzione della componente variabile incentivante sono stati già precedentemente indicati al punto c).</p> <p>La performance dei componenti dell'Alta Direzione è:</p> <ul style="list-style-type: none"> – per il Direttore Generale e il Condirettore Generale strettamente collegata e commisurata ai risultati annuali della Banca, rappresentati sinteticamente dal grado di raggiungimento dell'obiettivo di risultato netto d'esercizio (ferma comunque la possibilità per il Consiglio 	

di Amministrazione di assegnare a tali figure, individualmente o congiuntamente, ulteriori obiettivi).

- per il Vice Direttore Generale, collegata e commisurata:
 - per un primo 50% al raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati alle strutture della Direzione Finanza (della quale è a capo);
 - per il rimanente 50% al conseguimento dello stesso obiettivo di risultato netto d'esercizio assegnato agli altri componenti dell'Alta Direzione.

La performance del Direttore Commerciale è misurata in riferimento al raggiungimento di obiettivi di risultato commerciale della rete da lui coordinata e di incremento del numero di Consulenti private Banking della stessa rete.

Con riguardo alla performance individuale di questi ultimi, la stessa è misurata rispetto a target quantitativi e qualitativi, rappresentati, in particolare, da obiettivi di risultato commerciale (ricavi da gestione del portafoglio assegnato e nuove masse), di allineamento al modello di servizio, di qualità delle posizioni creditizie gestite e di rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne.

La performance del personale appartenente alle strutture di business dell'Area Finanza e alla unità organizzativa Advisory e Corporate Finance è anch'essa legata al livello di raggiungimento di obiettivi quantitativi collegati ai budget assegnati, nonché ad obiettivi di qualità della performance, analoghi a quelli assegnati al restante personale della Banca.

Per quest'ultima categoria di soggetti, infatti, la performance è valutata in relazione a individuati indicatori di efficienza ed efficacia della prestazione; in particolare:

- per i collaboratori con ruoli di responsabilità organizzativa, la qualità della performance è misurata principalmente su indicatori/obiettivi di copertura del ruolo, quali, la capacità di presidiare e coordinare le attività operative della struttura, la capacità di coinvolgere positivamente i propri collaboratori, la responsabilità mostrata nel prendere decisioni, la conformità al modello e alle procedure organizzative della Banca);
- per gli altri collaboratori, la qualità della performance è incentrata sulla rispondenza a indicatori/obiettivi prevalentemente attinenti alla componente esecutiva del ruolo, quali, la conformità del comportamento al contratto e alle normative di settore, la conformità alle procedure interne che regolano le attività assegnate, l'impegno professionale, l'accuratezza operativa, la capacità di pianificazione delle proprie attività, la collaborazione con colleghi e altre strutture della banca.

Nell'ambito dei parametri individuati ai fini della misurazione delle performance individuali viene attribuita sempre maggiore rilevanza a quelli legati al percorso di allineamento della Banca alle aspettative espresse dal legislatore e dalle Autorità di Vigilanza in materia di sostenibilità (ESG).

Agendo su questa direttrice, l'incentivazione annuale del personale è collegata anch'essa al conseguimento di risultati in materia di sostenibilità, riconnessi alle connotazioni operative che la stessa assume nella rispettiva area di lavoro: declinati con riferimento al perimetro individuale di responsabilità, questi obiettivi agiscono come moltiplicatore o demoltiplicatore del premio.



<p>e2)</p>	<p><i>Riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuale e dell'ente</i></p>
<p>Lo schema di ripartizione del Bonus Pool fra le strutture della banca riflette, da un lato, la necessità di stimolare il personale commerciale al conseguimento di risultati significativi (anche oltre gli obiettivi di budget), dall'altro, l'esigenza di focalizzare l'impegno operativo del restante personale sulla collaborazione per il raggiungimento dei medesimi obiettivi, legando una quota parte del loro plafond ai risultati raggiunti dai primi.</p> <p>In linea con quanto sopra, il bonus pool è ripartito fra quattro categorie di destinatari (Rete commerciale, strutture di business della Direzione Finanza, Advisory e Corporate Finance e restante personale) e assegnato percentualmente alle stesse in ragione di uno schema di distribuzione parametrato alla consistenza numerica di ciascuna categoria e, per le strutture di business, all'apporto atteso sui risultati aziendali, e successivamente corretto, in fase di consuntivazione dei risultati e di determinazione dell'ammontare di bonus pool maturato, tenuto conto dell'effettivo contributo sulla performance d'esercizio della Banca (utile lordo conseguito), apportato da ciascuna delle menzionate strutture di business.</p>	
<p>e3)</p>	<p><i>Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti</i></p>
<p>Banca Finnat rientra nell'ambito delle cd. "Banche di minori dimensioni o complessità operativa".</p> <p>In ragione di ciò, in conformità con la normativa di vigilanza, le regole cd. "di maggior dettaglio" previste per il personale più rilevante vengono applicate in modo graduale e proporzionato, coerentemente con la propria dimensione ed il peso effettivo dei rischi assunti dai propri Risk Takers; in particolare, non è applicato 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.</p>	
<p>e4)</p>	<p><i>Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione delle performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli"</i></p>
<p>Le condizioni di attivazione dell'incentivazione sono soggette annualmente a revisione, nell'ottica di garantirne la necessaria conformità al profilo di rischio della banca.</p> <p>Il mancato conseguimento anche di una sola condizione di attivazione dell'incentivazione non consente la formazione del Bonus Pool.</p> <p>La verifica delle suddette condizioni di attivazione è attribuita all'Amministratore Delegato della Banca (coadiuvato dalle funzioni interne di Controllo Rischi e Controllo di Gestione), che ne riporta gli esiti al Consiglio di Amministrazione.</p>	

f)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine
f1)	<i>Riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale</i>
<p>La remunerazione variabile è corrisposta in contanti, non trovando applicazione il meccanismo del bilanciamento della componente variabile tra quota in contanti e quota in strumenti finanziari, stante l'appartenenza di Banca Finnat alle banche di minori dimensioni e complessità organizzativa.</p> <p>Il meccanismo del differimento opera sulla componente variabile legata all'incentivazione, con le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> – per tutto il personale, senza esclusione, in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 50.000 o superiori al 50% della remunerazione fissa del destinatario, una quota pari al 20% dell'incentivo è differita di un anno; <ul style="list-style-type: none"> ○ in aggiunta, ma per il solo personale rilevante, in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 70.000, il differimento opera su una quota complessiva del 40%, così distribuita: una prima quota del 20%, è differita di un anno; ○ una seconda quota, sempre del 20%, è differita di due anni. 	
f2)	<i>Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex-post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale</i>
<p>La componente variabile della remunerazione è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw back), che possono condurre, in presenza di performance non soddisfacenti e/o di comportamenti individuali non corretti, a una riduzione o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa.</p> <p>Con riguardo alle quote di premio differite, l'effettiva liquidazione delle stesse resta vincolata alla dinamica dei risultati aziendali conseguiti nel periodo di differimento, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca: l'erogazione della quota differita, infatti, può 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, solidità patrimoniale e redditività della Banca.</p> <p>In caso di mancata attivazione del piano di incentivazione nell'anno di differimento, la relativa quota di premio differita è comunque sospesa per essere corrisposta nel successivo esercizio, a condizione, però, che siano raggiunti gli obiettivi sopra indicati; in caso negativo, la quota già sospesa si azzerava definitivamente.</p> <p>Più in generale, l'intera componente variabile differita della remunerazione - con la sola eccezione dei Bonus entry e di patti di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima</p>	

annualità di remunerazione fissa - è soggetta a meccanismi di malus per i soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico da cui sia derivata una perdita significativa per la Società o per la clientela, ovvero sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza o giudiziaria e/o gravi danni reputazionali per la società e/o per il Gruppo;
- 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);
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

I casi indicati hanno rilevanza anche ai fini dell'applicazione del meccanismo di claw back, ossia del recupero degli incentivi già riconosciuti e/o pagati.

Al fine di accrescere l'efficacia di tale azione di recupero, la clausola di claw back resta applicabile:

- per il "personale più rilevante", nei 5 anni successivi alla data di erogazione del premio legato al comportamento censurato (o della quota differita dello stesso)
- per il restante personale, invece, nei 3 anni successivi.

Ai fini dell'applicazione dei malus, anche l'attribuzione di provvedimenti disciplinari determina l'automatico azzeramento delle quote differite.

<i>f3)</i>	<i>Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante</i>
------------	---

(non applicabile)

g)	Descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR
<i>g1)</i>	<i>Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti</i>



In Banca Finnat, la componente variabile della remunerazione è riconnessa, principalmente, all'incentivazione legata alla performance, nella forma tipica del Sistema incentivante annuale e in quella dei "piani di valorizzazione individuale".

L'incentivazione è correlata alla capacità di generare valore, mantenendo i livelli di stabilità patrimoniale e di redditività corretta per i rischi coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali (cd. ex ante risk adjustment).

Altre forme di remunerazione variabile utilizzate dalla Banca hanno finalità:

- di attraction, per favorire l'assunzione dall'esterno di elementi con professionalità di particolare rilievo e interesse (bonus entry): tale forma è consentita alla duplice condizione che (i) sia erogata in unica soluzione e limitatamente al primo anno d'impiego e (ii) che non sia riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo. Nel rispetto di questi requisiti, gli incentivi all'inserimento aziendale non sono assoggettati ad indicatori quali-quantitativi;
- di retention, per favorire la permanenza in servizio di risorse particolarmente qualificate, ritenute "chiave" e/o a rischio mercato, mantenendo alta la loro motivazione e fidelizzazione all'azienda (bonus una tantum, patti di durata minima garantita). Gli importi corrisposti con finalità di retention possono essere erogati a condizione che siano comunque garantiti adeguati livelli di solidità patrimoniale e di liquidità, rappresentati: (i) da un indice di solidità CET1 (Common Equity Tier 1) di Gruppo non inferiore al 20% e (ii) da un indice di liquidità LCR ratio superiore ai limiti previsti dalle disposizioni normative ed in coerenza con il Risk Appetite Framework;
- di tutelare la Banca dal rischio di perdere, senza un congruo periodo di preavviso, le professionalità più a rischio mercato: in questo ambito, gli importi erogati a titolo di patti di non concorrenza e di patto per il prolungamento del preavviso, se erogati a favore di personale diverso da quello più rilevante, non superando mai l'ultima annualità di remunerazione fissa, non sono soggetti a particolari requisiti quali-quantitativi;
- di favorire - nell'interesse della Società e su sua iniziativa - la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o la composizione di una controversia attuale o potenziale: questi incentivi sono erogati nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'Assemblea dei soci e, per il personale più rilevante, al rapporto di 1:1 tra componente fissa e variabile (complessivamente intesa).

h)	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza
<ul style="list-style-type: none"> – Presidente del C.d.A. : € 135.000 – Amministratore Delegato e Direttore Generale: € 621.792 – Altri membri di Alta Direzione (Cond.re Gen. e Vice Dir. Gen.) : € 706.258¹⁴ 	
<p>Per il Presidente del CdA e l'Amministratore Delegato sono stati considerati i compensi fissi per l'esercizio della carica e per la partecipazione alle riunioni del Consiglio.</p> <p>Per i componenti dell'Alta Dirigenza (Direttore Generale, Condirettore Generale e Vice Direttore Generale), gli importi ricomprendono:</p> <ul style="list-style-type: none"> – la remunerazione fissa 2024 – la remunerazione variabile relativa al 2024, comprensiva della sola quota non differita relativa al sistema incentivante 2024 e delle eventuali quote di premio differite relativa a precedenti esercizi e maturate nel 2024. <p>Per tutte le figure in esame, inoltre, sono stati considerati anche le remunerazioni percepite presso le altre società del Gruppo.</p>	

i)	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR
i1)	<i>Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.</i>
Banca Finnat non beneficia dell'applicazione della deroga di cui all'articolo 94 paragrafo 3 della CRD.	

j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri
-----------	--

¹⁴ All'interno di questo importo sono considerati la remunerazione fissa erogata al dott. Basta, fino alla data del 30 giugno 2024, ultimo giorno di servizio e la relativa remunerazione variabile.

	esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR
--	--

Banca Finnat non è classificata tra i grandi enti.
--

TABELLA EU REM 1

		Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio			
		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza (*)	Altri membri del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	10	2	2	26
2	Remunerazione fissa complessiva	291.375	438.517	420.496	3.480.757
3	Di cui in contanti	291.375	438.517	420.496	3.480.757
4	(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a	Remunerazione fissa				
5	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-5x	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
6	Di cui altri strumenti				
7	(Non applicabile nell'UE)				
8	Di cui altre forme				
9	(Non applicabile nell'UE)				
9	Numero dei membri del personale più rilevante	10	2	2	26
10	Remunerazione variabile complessiva	0	93.007	139.313	1.042.547
11	Di cui in contanti	0	90.000	134.800	991.286
12	Di cui differita		60.000	71.200	139.590
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		0	0	0
EU-14a	Di cui differita		0	0	0
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		0	0	0
EU-14b	Di cui differita		0	0	0
EU-14x	Di cui altri strumenti		0	0	0
EU-14y	Di cui differita		0	0	0
15	Di cui altre forme	0	3.007	4.513	51.261
16	Di cui differita		0	0	0
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	291.375	531.524	559.808	4.523.303

TABELLA EU REM 2

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto					
		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita	0	0	0	0
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio	0	0	0	0
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio	0	0	0	0
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

TABELLA EU REM 3

Modello EU REM3: remunerazione differita									
		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazioni precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	56.000	28.000	28.000				28.000	
8	In contanti	56.000	28.000	28.000				28.000	
9	Azioni o partecipazioni al capitale								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	87.600	59.600	28.000				59.600	
14	In contanti	87.600	59.600	28.000				59.600	
15	Azioni o partecipazioni al capitale								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	179.630	124.342	55.288				124.342	
20	In contanti	179.630	124.342	55.288				124.342	
21	Azioni o partecipazioni al capitale								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	323.230	211.942	111.288				211.942	

TABELLA EU REM 4

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio		
		a
EUR		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

TABELLA EU REM 5

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio											
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di ammin.ne - funzione di supervisione strategica	Organo di ammin.ne - funzione di gestione	Totale organo di ammin.ne	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	10	4	14	9	0	3	10	4	0	26
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	10	2	12							0
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza		2	2							0
4	Di cui altri membri del personale più rilevante			0	9	0	3	10	4	0	26
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	291.375	1.091.333	1.382.708	1933280,88	0	473851,9	1435227,12	680943,58	0	4.523.303
6	Di cui remunerazione variabile	0	232.320	232.320	545614,14	0	97768,12	278240,55	120923,96	0	1.042.547
7	Di cui remunerazione fissa	291.375	859.013	1.150.388	1.387.667	0	376.084	1.156.987	560.020	0	3.480.757