

BANCA FINNAT EURAMERICA S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Assemblea ordinaria degli Azionisti del 28 aprile 2022

Indice

SEZIONE I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	6
1. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	7
2. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	8
2.1. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	8
2.2. INDIVIDUAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	10
2.3. PRINCIPIO DI PROPORZIONALITÀ	11
3. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	11
3.1. ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	12
3.2. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	12
3.3. COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	13
3.4. COMITATO RISCHI	15
3.5. FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE	15
3.6. ESPERTI INDIPENDENTI.....	16
4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE	16
4.1. RAPPORTO TRA COMPONENTE VARIABILE E FISSA DELLA REMUNERAZIONE ..	16
4.2. COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE.	17
4.3. COMPONENTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE	18

4.4. FORME DI REMUNERAZIONE VARIABILE: IL PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE	18
4.4.1. CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE.....	19
4.4.2. DETERMINAZIONE DEL BONUS POOL.....	20
4.4.3. SUDDIVISIONE DEL MONTE BONUS.....	21
4.4.4. I PREMI INDIVIDUALI ED IL COLLEGAMENTO CON LE PERFORMANCE	21
4.4.5. IL DIFFERIMENTO.....	23
4.4.6. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI MALUS E CLAW BACK.....	24
4.5. ALTRE FORME DI RETRIBUZIONE: STRUMENTI DI RETENTION E ATTRACTION	25
4.5.1. FORME DI REMUNERAZIONE LEGATE ALL'ACQUISIZIONE DI NUOVO PERSONALE	25
4.5.2. FORME DI REMUNERAZIONE LEGATE ALLA PERMANENZA IN SERVIZIO DEL PERSONALE	25
4.5.3. IMPORTI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	26
4.5.3.1. I PATTI DI NON CONCORRENZA	26
4.5.3.2. I PATTI DI PROLUNGAMENTO DEL PREAVVISO.....	27
4.5.3.3. GLI INCENTIVI ALL'ESODO	27
4.5.3.4. BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI.....	28
4.6. PIANI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI.....	28
4.7. BENEFIT	28
5. LE REMUNERAZIONI PER RUOLO E FUNZIONI	28
5.1. COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	29

5.2. COMPENSI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	30
5.3. LA REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DELL'ALTA DIRIGENZA.....	30
5.4. LA REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO.....	31
5.5. LA REMUNERAZIONE DELLE ALTRE FIGURE APPARTENENTI AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	31
5.6. LA REMUNERAZIONE DEL RIMANENTE PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO DIPENDENTE (NON APPARTENENTE AL PERSONALE PIÙ RILEVANTE).....	32
5.7. LA REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI NON DIPENDENTI.....	32
SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI.....	34
ORGANI SOCIALI AL 31.03.2022.....	35
PARTE PRIMA.....	36
1. INFORMAZIONI GENERALI.....	36
2. COMPENSI EROGATI AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO.....	36
3. COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	37
4. INFORMAZIONI DI CONFRONTO.....	39
.....	40
PARTE SECONDA.....	42
TABELLE.....	42

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 in materia di remunerazione adottata dalla Banca;
- La SEZIONE II tratta dei compensi corrisposti ed è articolata in due parti:
 - o nella prima parte sono illustrate le voci che compongono la remunerazione dei componenti gli Organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
 - o nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti agli stessi soggetti nell'esercizio 2021 dalla Banca e dalle società controllate e collegate.

Inoltre, ai sensi dell'art. 450 del Regolamento Europeo n. 575/2013 (CRR), lett. g) e h), sono riportate informazioni quantitative sui soggetti appartenenti alla categoria del personale più rilevante.

Il documento è stato redatto in conformità con:

- **l'art. 123-ter del Testo Unico sulla Finanza** che richiede alle società emittenti di predisporre una dettagliata relazione sulla remunerazione, fermi restando gli obblighi previsti in materia di remunerazione da normative di settore applicabili in ragione dell'attività svolta dalla società quotata.
- **l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti** (Delibera Consob 11971/99) introdotto dalla Delibera Consob n. 18049 - 23 dicembre 2011 che ha operato una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza.
- **l'Allegato 3 (Informazione Societaria) del Regolamento Emittenti**, aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 21623 del 10 dicembre 2020, che ha operato una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza, come previsto dall'art. 123-ter del Testo Unico sulla Finanza.
- 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.
- **del Codice di Autodisciplina delle società quotate**, da ultimo aggiornato a Gennaio 2020 che ha previsto l'approvazione di una politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Sezione I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. GLI 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 società (e del Gruppo) sono orientate alla sostenibilità e all'attenzione a condotte o comportamenti non allineati con la propensione al rischio individuata e prescelta.

Le politiche di remunerazione applicate nell'intero del Gruppo - sottoposte a riesame annuale da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca capogruppo - sono in particolare 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 (desunte dalle rilevazioni di settore cui la stessa società partecipa).

Nello specifico della materia dell'incentivazione legata alla performance, trovano inoltre conferma nell'ambito delle Politiche anche alcuni fondamentali capisaldi, quali: (i) la previsione di predefinite condizioni di attivazione del sistema annuale di incentivazione, legate alla sostenibilità e conformità ai rischi; (ii) la 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.

Il Consiglio di Amministrazione ha riesaminato per il 2022 la politica di remunerazione del Gruppo (previamente sottoposta al Comitato per le Remunerazioni): in virtù della larga maggioranza con cui sono state approvate in ambito assembleare le Politiche 2021, la Banca ha ritenuto di confermarne la struttura e le regole fondamentali anche per il 2022.

La politica retributiva della Banca non è stata definita utilizzando come riferimento le politiche retributive di altre società.

2. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

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

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

2.1. Individuazione del personale più rilevante

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

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

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

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

A fronte dell'avvenuto superamento del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, i nuovi 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.

Nella verifica sono coinvolte le seguenti unità organizzative della Banca:

- Personale e Servizi generali, che coordina il processo e monitora nel continuo eventuali variazioni organizzative che possano avere incidenza sul perimetro dei Risk Takers;
- Organizzazione e Legale e societario, che comparano i criteri riportati nella normativa con l'assetto organizzativo della Banca e del Gruppo e con il rispettivo sistema di responsabilità, poteri e deleghe;
- Controllo Rischi, che valuta l'effettivo impatto dei soggetti che ricoprono le posizioni/figure evidenziate sul profilo di rischio (della Banca e/o del Gruppo);

- Compliance, che valida il processo, certificando la corretta applicazione della normativa.

Per la definizione del perimetro del Personale più rilevante del Gruppo, sono coinvolte anche tutte le società partecipate, siano esse tenute o meno, su base individuale, ad effettuare analoga analisi per l'individuazione del personale più rilevante. Più in particolare, le singole società intervengono nel processo:

- attraverso la trasmissione degli esiti relativi alla mappatura interna dei propri Risk Takers, qualora esse siano tenute alla verifica su base individuale dalla rispettiva normativa di riferimento;
- collaborando con la capogruppo per individuare al proprio interno i soggetti con impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, se invece non sono tenute ad effettuare direttamente la mappatura.

L'autovalutazione interna ha portato ad individuare, a livello individuale, n. 38 "Risk Takers", alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti, corrispondenti:

- ai componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca (n. 10);
- ai membri dell'Alta Dirigenza, ossia: Direttore Generale, Condirettore Generale Vicario, Vice Direttore Generale (n. 3, il primo appartenente anche al CdA, in qualità di AD);
- ai Responsabili delle funzioni di controllo interno: Controllo Rischi, Compliance, Internal Audit, Antiriciclaggio, Protezione Dati (n. 5);
- ai Responsabili di vertice della Direzione Commerciale (n. 3),
- ai Responsabili della Direzione Operations, della Direzione Amministrazione e Controllo, della Direzione Risparmio gestito e relazioni istituzionali (n. 3)
- ai Responsabili delle unità organizzative: Advisory & Corporate Finance, Negoziazione, Tesoreria, Legale e societario, Studi ricerche e investor relations, Personale e servizi generali, IT e tecnologie (n. 7);
- ai componenti dei seguenti Comitati interni:
 - o Comitato Crediti (n. 7, di cui 3 non ricompresi nelle figure precedentemente citate);
 - o Comitato di Gestione (n. 9, di cui 3 non ricompresi nelle figure precedentemente citate);
 - o Comitato di Tesoreria (n. 8, tutti ricompresi nelle figure precedentemente citate);
 - o Comitato Rischi e Controlli (n. 8, tutti ricompresi nelle figure precedentemente citate)

- Comitato Prodotti (n. 14, di cui 2 non ricompresi nelle figure precedentemente citate).

In riferimento alla verifica infra Gruppo - condotta in collaborazione con le stesse società del Gruppo che hanno fornito in proposito informazioni utili alla verifica delle posizioni - sono stati individuati n. 36 Risk Takers (anche in questo caso, alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti), corrispondenti:

- ai componenti dei 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 Vicario, 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.

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

- il numero del personale identificato come personale più rilevante sia di Banca Finnat, che del Gruppo - con evidenziazione dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione precedente;
- 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 della capogruppo per il parere di competenza e, quindi, sottoposto al Consiglio di Amministrazione, che ne riporta gli esiti all'Assemblea, nell'ambito dell'informativa annuale sulle politiche e prassi di remunerazione.

2.2. Individuazione dei 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 Vicario e il Vice Direttore Generale.

2.3. Principio di proporzionalità

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

In applicazione di tale principio, Banca Finnat rientra 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”.

Fermo il limite di 1:1 al rapporto tra remunerazione fissa e variabile, per il personale rilevante la Banca ha ritenuto di prevedere un’applicazione graduata e proporzionale delle regole “di maggior dettaglio”, coerentemente con la propria dimensione ed il peso effettivo dei rischi assunti dai propri Risk Takers, prevedendo in particolare:

- di introdurre il differimento su 2 anni del 40% dell’incentivo, in caso di premio di importo superiore a € 70.000 (regola che si aggiunge a quella, applicabile a tutto il personale, della posticipazione dell’erogazione del 20% dell’incentivo qualora esso sia superiore a € 50.000, ovvero al 50% della remunerazione fissa del destinatario);
- di non applicare, invece, l’istituto del bilanciamento della componente variabile tra quota per cassa e quota in strumenti finanziari, con la conseguenza che, in Banca Finnat, il pagamento degli incentivi avviene solo per cassa.

A tali regole sono soggette anche le società partecipate del Gruppo, a meno che nei loro confronti trovino applicazione disposizioni più restrittive (come nel caso del personale più rilevante della partecipata InvestiRE SGR, soggetto alle regole “di maggior dettaglio” previste dall’Allegato 2 del Provvedimento Banca d’Italia del 5 dicembre 2019 “Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF”.

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

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

3.1. **Assemblea degli Azionisti**

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

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

3.2. **Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

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

eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Per garantire una corretta applicazione di quanto sopra, le funzioni aziendali competenti (Controllo Rischi, Compliance, Risorse Umane, Pianificazione e Controllo) sono coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere i controlli anche ex post; in questa fase la Compliance è chiamata ad esprimersi sulla coerenza delle politiche di remunerazione con il quadro normativo di riferimento.

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

Nelle attività ad esso riservate, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto del Comitato per le Remunerazioni e, a garanzia di una corretta applicazione dei principi e dei criteri previsti dalla normativa, delle funzioni aziendali competenti.

3.3. Comitato per la Remunerazione

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

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.

L'Organo attualmente in carica - nominato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2021 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 - è così composto:

Presidente	<i>Maria Teresa Bianchi (ind.)</i>
Componente	<i>Roberto Cusmai</i>
Componente	<i>Vincenzo Marini Marini (ind.)</i>

Nel corso del 2021 il Comitato si è riunito per n. 10 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;
 - verifica, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di performance, cui sono legati i piani di incentivazione e si esprime 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 forza di quanto stabilito dall'articolo 5 del Codice di Corporate Governance il Comitato:

- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione;
- monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

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. La Banca metterà a disposizione del Comitato risorse finanziarie, ove necessarie, per l'adempimento dei propri compiti;
- 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.

Il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni.

Ad esso 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.

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale, determinato anche in relazione a confronti con società di analoghe dimensioni, è adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa.

3.4. Comitato Rischi

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

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

Il Comitato attualmente in carica - nominato dal Consiglio di Amministrazione del 5 maggio 2021 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 - è così composto:

Presidente	<i>Paola Pierri (ind.)</i>
Componente	<i>Roberto Cusmai</i>
Componente	<i>Vincenzo Marini Marini (ind.)</i>

Il Comitato Rischi, 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

Come accennato, alcune funzioni aziendali, tra cui quelle di controllo, sono coinvolte nel processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, anche allo

scopo di assicurarne l'adeguatezza, il corretto funzionamento e la rispondenza alla normativa; in particolare le unità organizzative:

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

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

3.6. 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

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

4.1. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

La componente fissa (o parte fissa) rappresenta la parte stabile e irrevocabile della remunerazione ed è 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 alla componente variabile (o parte variabile) di contrarsi sensibilmente (fino ad azzerarsi) in caso di mancato raggiungimento dei risultati cui è legata e a scoraggiare, di conseguenza, l'adozione di comportamenti individuali non in linea con il grado di propensione al rischio dell'azienda.

In conformità con quanto disposto dalla Disciplina di Vigilanza, per il personale rilevante il limite al rapporto tra remunerazione variabile e 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.

La remunerazione variabile dei restanti componenti delle funzioni aziendali di controllo e del personale della funzione risorse umane è di importo contenuto, al pari di quella riconosciuta per lo svolgimento della carica di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Per il restante personale, il rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione, pur non restando soggetto a prefissati limiti normativi, è comunque attentamente valutato, attestandosi di fatto al di sotto del suddetto rapporto di 1:1.

4.2. Componente fissa della remunerazione del personale dipendente

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 ~~anche~~ garantite condizioni di competitività nei confronti del mercato esterno: i livelli di retribuzione fissa riconosciuti al personale dipendente risultano infatti in linea con i benchmark dei relativi settori di riferimento, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa di vigilanza.

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.

Nell'ambito delle forme fisse di remunerazione del personale rientrano anche altre tipologie che, sia pur diverse dalle voci retributive vere e proprie, possono definirsi "stabili", in quanto erogate non su base discrezionale; tra esse rientrano la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria (per le categorie dei Dirigenti e dei Quadri direttivi di 3° e 4° livello) e la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

4.3. Componente variabile della remunerazione del personale dipendente

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

- nella conformità con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;
- nel collegamento ai risultati aziendali e ai rischi;
- nella coerenza con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- nella necessità che la stessa remunerazione variabile non sia collegata a incentivi distorti, tali da indurre il personale a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi¹.

La remunerazione variabile è corrisposta strumenti liquidi (cash), 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 agli importi rivenienti dal sistema di incentivazione e qualora vengano superate predeterminate soglie di importo (cfr. successivo paragrafo 4.4.5).

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

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

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

¹ 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.

La principale forma è rappresentata dal Piano di Incentivazione annuale² (o anche Sistema Incentivante), attraverso il quale la Banca mira a imprimere maggiore impulso alle attività di business e a consolidare una cultura organizzativa meritocratica, in grado di attrarre e trattenere il personale migliore.

Il Piano di incentivazione è destinato al personale dipendente della Banca e, ove previsto da specifici accordi con gli interessati, ai collaboratori.

Non rientrano tra i destinatari del Piano i Membri del Consiglio di Amministrazione e, nell'ambito del personale dipendente, il personale assunto in corso d'anno.

Al personale di nuova assunzione delle strutture commerciali, in alternativa al Sistema incentivante, possono essere riservati specifici "piani di valorizzazione individuale", che hanno una forte finalità "attrattiva" e trovano applicazione per i primi 24-36 mesi dall'assunzione.

Essi prevedono l'erogazione di incentivi una tantum (e/o incrementi della componente fissa della retribuzione) al raggiungimento di prestabiliti obiettivi di sviluppo di nuova clientela (quali, ad esempio, l'acquisizione di prefissati target di nuove masse patrimoniali o di ricavi).

Pur se soggetti alle regole dei piani di incentivazione tempo per tempo vigenti, gli importi destinati ai piani di valorizzazione individuale non rientrano nel bonus pool stanziato per il sistema annuale di incentivazione³.

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

4.4.1. Condizioni di attivazione del Piano di incentivazione annuale

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

-
- ² 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.
- ³ Per via della non prevedibilità del momento dell'assunzione e, soprattutto, della necessità di valutare caso per caso "l'efficacia commerciale" del candidato. Peraltro, come detto, anche tali forme di remunerazione variabile restano soggette alle condizioni di attivazione del sistema di incentivazione annuale della società e alle altre regole generali (es. limiti di importo, differimento, clausole di malus e claw back)

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

4.4.2. Determinazione del bonus pool

L'ammontare del Bonus Pool destinato al Sistema di incentivazione, 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 55% dell'obiettivo di budget di utile lordo;
- nel range tra il 55% e il 100% di raggiungimento dell'obiettivo di budget, il Bonus Pool cresce progressivamente da un importo minimo equivalente al 5% dell'utile lordo, ad un importo massimo pari al 20% dello stesso utile lordo;
- in caso di superamento dell'obiettivo, 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), 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, in presenza di un risultato netto positivo, qualora la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di budget di utile lordo risultasse inferiore al 55%, 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.

4.4.3. Suddivisione del Monte bonus

Lo schema di ripartizione del Monte Bonus complessivo ed i criteri di formazione dei singoli plafond riflettono, da un lato, la necessità di stimolare il personale commerciale al conseguimento di risultati 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:

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

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

4.4.4. 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 Annua Lorda⁴.

Per il personale appartenente alle funzioni di controllo interno - la cui incentivazione è completamente svincolata da qualsiasi risultato economico della Banca, restando riconnessa esclusivamente ad una valutazione della rispettiva performance - l'importo massimo dell'incentivo, così come stabilito dalla normativa di Vigilanza, non può superare un terzo della rispettiva remunerazione fissa.

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

Più nel dettaglio:

- Al Direttore Generale e al Condirettore Generale Vicario 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.

⁴ Qualora il destinatario appartenga al "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.

L'ammontare del loro bonus è correlato al livello di raggiungimento dell'obiettivo ed è calibrato sulla base dello stesso meccanismo di formazione del bonus pool, con un importo minimo pari al 10% della quota del 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 legato al raggiungimento degli obiettivi della Direzione Finanza; la misura del premio, una volta definita⁵, 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 commerciale⁶, di allineamento al modello di servizio e di qualità delle posizioni creditizie gestite; l'ammontare del premio è altresì subordinato al rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne.

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:
 - o obiettivi di struttura, sia quantitativi che qualitativi, del cui raggiungimento rispondono in solido tutti i componenti della unità organizzativa; al raggiungimento di una quota massima del 40% dei bonus individuali dei componenti la struttura;
 - o obiettivi individuali, specifici per singolo collaboratore e correlati alle responsabilità/attività assegnate, al cui raggiungimento è legata una seconda quota del 40% del bonus teorico individuale;
 - o gli obiettivi di qualità della performance individuale, al cui conseguimento è legata la restante quota del 20% del bonus teorico individuale.
- Ai collaboratori appartenenti all'unità organizzativa Advisory e Corporate Finance è invece assegnato un obiettivo quantitativo di struttura, rappresentato dal budget di ricavi al netto dei costi diretti, a cui essi rispondono in solido, a cui si assommano obiettivi individuali di qualità della performance che, in caso di mancato raggiungimento incidono sul premio individuale, riducendolo per un minimo del 20%;

⁵ In base ad un meccanismo di calcolo strettamente correlato agli importi conseguiti dalle strutture della stessa Direzione Finanza

⁶ Quali, in particolare, il budget (i) di ricavi attesi dallo sviluppo del proprio portafoglio clienti e (ii) di ricavi del Centro Private di appartenenza

- Al personale non rientrante nelle precedenti categorie sono assegnati gli obiettivi individuali di qualità della performance, rappresentativi dell'efficienza ed efficacia della prestazione, focalizzati:
 - o per coloro con ruoli di responsabilità organizzativa, sulla verifica del livello qualitativo di copertura del ruolo in riferimento a specifici indicatori;
 - o per gli altri collaboratori, sulla rispondenza della performance individuale a indicatori attinenti alla componente esecutiva del ruolo.

La valutazione qualitativa della performance è affidata al responsabile gerarchico 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 (rimessi, per i Responsabili delle strutture alle determinazioni del Consiglio di Amministrazione) restano esclusivamente collegati, oltre che alla qualità delle singole performance, a giudizi di conformità su indicatori rappresentativi dell'attività assegnata, quali:

- o per la funzione di Internal Auditing, il controllo dei processi e dell'operatività della Banca per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali;
- o per la funzione Antiriciclaggio, il controllo dei processi e dell'operatività della Banca per la prevenzione di situazioni di rischio di riciclaggio di danaro;
- o per la funzione di Compliance, la valutazione della conformità dei processi operativi della Banca alla normativa interna ed esterna;
- o per la funzione di Controllo Rischi, l'elaborazione e manutenzione di metodologie, metriche e strumenti per la misurazione dei rischi connessi all'operatività della Banca.

4.4.5. Il differimento

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

- in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 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 è soggetta alla dinamica dei risultati aziendali conseguiti nel periodo di differimento, in modo da tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (cd. "meccanismo di malus"): l'erogazione, 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 e di solidità patrimoniale della Banca.

In caso di mancata attivazione del piano di incentivazione nell'anno di differimento, la relativa quota di premio differita 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 azzerà definitivamente.

4.4.6. Applicazione dei meccanismi di malus e claw back

Oltre che ai descritti meccanismi di malus, idonei a riflettere, attraverso il differimento di quota parte del premio, i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti e conseguiti dalla Banca e la correttezza dei comportamenti del destinatario, gli incentivi individuali restano in ogni caso soggetti anche all'applicazione della clausola di claw back nei casi di:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici e di condotta, o comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la società o per la clientela;
- 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.

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

4.5. 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.

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

I *Bonus entry* rientrano tra le forme di remunerazione assimilate a quella variabile che possono essere utilizzate per favorire l'assunzione 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" - 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.

4.5.2. 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:

- 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.

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

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

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

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

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

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

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

4.5.3.1. I patti di non concorrenza

I patti di non concorrenza prevedono l’erogazione di importi 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 e mirano alla protezione dell’avviamento commerciale aziendale e ad evitare perdite di clientela e dipendenti.

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

- non resta legata alla verifica degli indicatori quali-quantitativi previsti per la remunerazione variabile;
- non è soggetta ai meccanismi di differimento e di correzione ex post (malus e claw back);

- non resta inclusa nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica del personale rilevante.

4.5.3.2. I patti di prolungamento del preavviso

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

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

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

4.5.3.3. Gli incentivi all'esodo

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

Eventuali incentivi all'esodo pattuiti per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro del personale dipendente hanno carattere del tutto eccezionale e sono gestiti direttamente dall'Amministratore Delegato nell'ambito del limite massimo di importo pari a due annualità di retribuzione, 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 minori costi, derivanti dalla cessazione anticipata del rapporto.

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

- rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste 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.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non sono previsti accordi per indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica d'acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento dei benefici non monetari, cessato il loro incarico.

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

4.5.3.4. Benefici pensionistici discrezionali

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

4.6. Piani basati su strumenti finanziari

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

4.7. Benefit

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

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

5. LE REMUNERAZIONI PER RUOLO E FUNZIONI

Si forniscono di seguito informazioni di maggior dettaglio sulla composizione delle remunerazioni delle varie categorie in cui è suddiviso il personale.

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

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

5.1. Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione 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.

La remunerazione dei componenti esecutivi e non esecutivi è composta esclusivamente da una componente fissa: non è infatti prevista, come accennato, alcuna componente remunerativa variabile legata al conseguimento di obiettivi.

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 al compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti per i membri del Consiglio di Amministrazione.

Agli amministratori che sono anche membri di comitati consiliari sono corrisposti emolumenti aggiuntivi al compenso di cui sopra, in misura fissa (con la sola eccezione dei componenti del Comitato Parti Correlate, ai quali viene riconosciuto un gettone di presenza per ciascuna riunione che si tiene).

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'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Banca.

A favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stata stipulata la polizza D&O ("Directors & Officers Liability"), che assolve il compito di proteggere il patrimonio personale dei consiglieri nei casi in cui vengono chiamati in causa per risarcimento danni.

In ordine alla politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica, non sono stati stipulati accordi con gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica

di acquisto, né esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari alla cessazione dell'incarico.

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

5.2. Compensi dei componenti del Collegio Sindacale

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

Ai membri del Collegio Sindacale compete anche il rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni; al pari dei membri del Consiglio di Amministrazione, essi non sono beneficiari di alcun tipo di remunerazione variabile.

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

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.

5.3. La remunerazione dell'Amministratore Delegato e dell'Alta Dirigenza

Le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale sono 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.; questa figura, infatti, al pari degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, non è destinataria di alcuna forma di remunerazione variabile.

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

La remunerazione dei componenti dell'Alta Dirigenza ricomprende una parte fissa annua omnicomprendiva (RAL), e una parte variabile di breve termine, collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito del Sistema incentivante annuale (cfr. precedente par. 4.4.4), senza alcun minimo garantito, ma con la previsione, come detto, del differimento di quota parte del premio in caso di superamento di determinate soglie d'importo (cfr. par. 4.4.5).

L'incentivazione del Direttore Generale e del Condirettore Generale Vicario è strettamente collegata e commisurata alle performance annuali della Banca (rappresentate, come detto, dal grado di raggiungimento dell'obiettivo di risultato netto d'esercizio, così come risultante

nel bilancio societario); ad essi è complessivamente riservata una quota di importo minimo pari al 10% del Bonus Pool destinato al Sistema incentivante.

Per l'Alta Direzione non sono previste assegnazioni di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

Non sono stati stipulati con detti soggetti accordi per il caso di cessazione del rapporto di lavoro, né altri patti in vista della stessa cessazione.

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

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

5.4. 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 (così come definiti al precedente par. 4.4.4).

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

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

5.5. 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 (cfr. precedente par. 4.4.4), senza previsione di un minimo garantito.

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

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

5.6. La remunerazione del rimanente personale con rapporto di lavoro dipendente (non appartenente al personale più rilevante)

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

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

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

Il personale dipendente, complessivamente inteso, fruisce infine dei benefit tempo per tempo previsti da accordi aziendali (previdenza integrativa, assicurazione contro gli infortuni) e dai rispettivi CCNL di categoria (assistenza sanitaria); inoltre, Dirigenti e Quadri direttivi fruiscono dell'assistenza sanitaria.

5.7. 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 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 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, trovano comunque regolamentazione nella disciplina applicata in materia di remunerazione variabile.

Sezione II - COMPENSI CORRISPOSTI

ORGANI SOCIALI AL 31.03.2022

Consiglio di Amministrazione

Presidente	Marco Tofanelli	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Pres. On. e Consigliere	Giampietro Nattino	<i>Amministratore esecutivo</i>
Vice Presidente	Lupo Rattazzi	<i>Amministratore non esecutivo</i>
Amministratore Delegato	Arturo Nattino	<i>Amministratore esecutivo</i>
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>

Comitato rischi

Presidente	Paola Pierri
Componente	Roberto Cusmai
Componente	Vincenzo Marini Marini

Comitato per la remunerazione

Presidente	Maria Teresa Bianchi
Componente	Roberto Cusmai
Componente	Vincenzo Marini Marini

Comitato per le nomine

Presidente	Maria Teresa Bianchi
Componente	Lupo Rattazzi
Componente	Paola Pierri

Comitato parti correlate

Presidente	Vincenzo Marini Marini
Componente	Maria Teresa Bianchi
Componente	Paola Pierri

Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza

Presidente	Salvatore Ferri
Sindaco effettivo	Laura Bellicini
Sindaco effettivo	Barbara Fasoli Braccini

PARTE PRIMA

1. Informazioni generali

Di seguito vengono fornite informazioni sui compensi corrisposti nel 2021 agli Organi di Amministrazione e Controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

- nel 2021 sono stati rinnovati il Consiglio di Amministrazione (ivi compresi i Comitati endoconsiliari), il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza;
- 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;
- riguardo alla componente variabile collegata alla performance, risultano superate nel 2021 le condizioni di attivazione del Sistema incentivante annuale, essendo stato riscontrato:
 - a) un Risultato netto positivo, sia a livello aziendale, che di Gruppo;
 - b) il mantenimento dell'indicatore di solidità CET1 di Gruppo ad un livello non inferiore al 20%;
 - c) il mantenimento dell'indicatore di redditività RORAC positivo;
 - d) il mantenimento di un indice di liquidità LCR superiore a quanto previsto dalle disposizioni normative ed in linea con il Risk Appetite Framework.

2. Compensi erogati agli Organi di amministrazione e controllo

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale uscenti sono stati corrisposti fino alla data dell'Assemblea, tenutasi il 30 aprile 2021, i compensi fissi annuali stabiliti con delibera assembleare del 1° agosto 2019 e, relativamente al riparto della quota per Comitati e Lead Independent Director, con delibera del Consiglio di Amministrazione del successivo 2 agosto 2019.

Ai nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nominati dalla medesima Assemblea del 30 aprile 2021, ed al Consigliere cooptato in data 14 giugno 2021 sono stati corrisposti i compensi fissi annuali stabiliti con delibera assembleare del 30 aprile 2021.

I compensi spettanti ai componenti i Comitati e l'Organismo di Vigilanza sono stati ripartiti con delibera del Consiglio di Amministrazione del successivo 5 maggio 2021.

I compensi sono inerenti la partecipazione ai rispettivi Organi, nonché, per taluni Consiglieri, a Comitati endoconsiliari e, per due dei componenti il Collegio Sindacale, all'Organismo di Vigilanza (informazioni più dettagliate in proposito sono consultabili nella successiva Tabella 1, alla voce "Carica").

All'Amministratore Delegato (che, come detto, svolge anche il ruolo di Direttore Generale) e al Consigliere con incarico esecutivo, sono stati erogati, oltre all'emolumento previsto per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, i compensi annuali ex art. 2389 c.c., co. 3, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 14 maggio 2021 e del 9 luglio 2021.

Nel corso dell'esercizio 2021, non sono state attribuite forme di remunerazione variabile ai componenti degli organi di amministrazione e controllo (per politica aziendale, essi, tra l'altro, non rientrano tra i destinatari del sistema annuale di incentivazione).

Parimenti, agli stessi soggetti non sono state accordate o erogate 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, ad alcuni membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale sono stati erogati nell'anno i relativi compensi, il cui ammontare complessivo individuale è esposto nella Tabella 1.

3. Compensi erogati al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione complessiva erogata nel 2021 dalla Banca al Direttore Generale, al Condirettore Generale Vicario e al Vice Direttore Generale si compone della retribuzione fissa, rimasta invariata rispetto all'anno precedente, e della retribuzione variabile legata al Sistema di incentivazione annuale.

In merito a quest'ultima componente, si precisa che:

- è stato pienamente conseguito il risultato di utile netto di esercizio della Banca per il 2020, al cui raggiungimento era correlata l'incentivazione del Direttore Generale e del Condirettore Generale Vicario.

In linea con le regole fissate nel relativo sistema di incentivazione annuale, il CdA, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, ha deliberato a favore di detti Dirigenti l'erogazione di premi di ammontare complessivo pari a poco più del 10% del Bonus Pool complessivo.

In rapporto alla rispettiva remunerazione fissa, questi bonus (i cui singoli importi sono riportati nella successiva Tabella 3C) equivalgono, rispettivamente, al 24,8%, per il Direttore Generale, e al 21,5%, per il Condirettore Generale Vicario: percentuali, queste, ben al di sotto della soglia massima individuale fissata dalle politiche aziendali di remunerazione (75%).

In applicazione delle regole interne sul differimento, essendo ciascuno di detti importi superiore a € 30.000, il relativo 20% verrà differito di un anno e corrisposto nel 2022, a condizione che nel corrente esercizio 2021 siano raggiunte le condizioni di attivazione del Sistema Incentivante annuale.

L'avvenuto superamento delle condizioni di attivazione del Sistema Incentivante 2020, infine, consentirà altresì l'erogazione al Direttore Generale e il Condirettore Generale Vicario delle quote di premio differite relative al Sistema Incentivante 2018, il cui pagamento era rimasto sospeso lo scorso anno, per via della mancata attivazione del Sistema Incentivante 2019 (cfr. Tabella 1);

- relativamente al Vice Direttore Generale, nel corso del 2020, è stato solo parzialmente raggiunto l'obiettivo di ricavi netti rivenienti dalla gestione dei clienti istituzionali; sono stati invece conseguiti gli obiettivi collegati al portafoglio di trading, al portafoglio direzionale e di tesoreria a medio termine, nonché all'attività di carry trade.

Questi risultati hanno determinato la formazione di un ammontare a favore del Vice Direttore Generale pari alla somma dell'8% della quota di Bonus Pool destinata ai componenti della struttura Investitori Istituzionali e del 13% della quota di Bonus Pool destinata al rimanente personale della Direzione Finanza.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha confermato a favore del Vice Direttore Generale l'importo del bonus così come sopra determinato, essendo stato conseguito l'obiettivo di utile netto di esercizio della Banca per il 2020, a cui risultava condizionata l'erogabilità del 50% di questo premio.

L'importo del bonus, riportato nella successiva Tabella 3B, rappresenta l'11,2% della remunerazione fissa del Vice Direttore Generale, abbondantemente al di sotto della indicata soglia massima individuale. Detto ammontare non è soggetto a differimento pro quota.

L'effettiva erogazione dei premi da Sistema Incentivante 2020 del Direttore Generale, del Condirettore Generale Vicario e del Vice Direttore Generale avverrà successivamente all'approvazione del Bilancio 2020 da parte dell'Assemblea.

Ciascuno dei componenti l'Alta Direzione ha incarichi presso una o più società del Gruppo; in particolare:

- 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, anch'esse controllate, nonché della società Redo SGR;

- Il Condirettore Generale Vicario è membro del Consiglio di Amministrazione di InvestiRE SGR e di quello della società Redo SGR;
- 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, i soggetti in parola hanno percepito nel 2020 il correlato compenso fisso, il cui ammontare complessivo è esposto nella Tabella 1.

Nessuna forma di compenso variabile correlata ai suddetti incarichi è stata invece corrisposta nel corso del 2020, in virtù della decisione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo di non consentire a favore dei Dirigenti della Banca con incarichi o ruoli presso altre società del Gruppo l'erogazione di forme di remunerazione discrezionale.

4. Informazioni di confronto

Nella tabella che segue sono riportate in dettaglio informazioni di confronto puntuale tra le remunerazioni complessivamente percepite negli esercizi 2019, 2020 e 2021 dai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo e dal Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

I dati - che attengono agli emolumenti percepiti nell'ambito della sola Banca - sono riportati secondo un criterio di competenza.

Nella tabella che segue, oltre a quelli attuali, sono riportati anche i compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo che hanno esaurito il loro mandato al 29.04.2021; il calcolo della differenza percentuale tra i compensi del 2021 e quelli del 2020 è stato però effettuato, per ovvie ragioni, limitatamente ai soggetti presenti negli Organi in parola per tutto l'anno.

		2019	2020	2021	Delta 2021/2020
Amministratore Delegato	Nattino Arturo	133.513	133.450	136.820	2,53%
Presidente C.d.A.	Tofanelli Marco	29.192	35.000	75.644	116,13%
Componenti attuali C.d.A.	Rattazzi Lupo (*)	10.000	10.000	23.411	134,11%
	Cusmai Roberto (*)	29.192	35.000	35.068	0,20%
	Nattino Giulia	10.000	10.000	13.370	33,70%
	Nattino Maria Sole (**)	72.456	63.472	76.303	20,21%
	Nattino Giampietro			71.124	
	Pierri Paola (*)			27.416	
	Bianchi Maria Teresa (*)			25.315	
	Marini Marini Vincenzo (*)			25.315	
Componenti usciti dal C.d.A. (29.04.2021)	Flavia Mazzarella	90.000	90.000	30.000	
	Carlevaris Carlo	20.000	20.000	6.521	
	Buonvino Leonardo	61.808	61.808	20.530	
	Boffa Ermanno (*)	29.192	30.000	10.836	
	Scogliamiglio Andreina (*)	22.096	20.000	6.658	
Collegio Sindacale (componenti attuali)	Ferri Salvatore (***)			40.438	
	Fasoli Braccini Barbara (***)	50.000	50.000	49.999	0,00%
	Bellicini Laura (***)			33.698	
Collegio Sindacale (componenti usciti al 29.04.2021)	De Nigro Alberto (***)	60.000	60.000	19.562	
	Minnetti Francesco	45.000	45.000	15.000	
Membro OdV (uscito 29.04.2021)	De' Micheli Alessandro	5.000	5.000	1.630	
Direttore Generale	Nattino Arturo	282.379	353.214	348.276	-1,40%
Dirigente con Responsabilità Strategiche	Bastia Giulio	286.410	343.017	365.075	6,43%
	Alfiero Alberto	254.642	283.329	285.962	0,93%

- (*) Nei compensi sono considerati anche quelli per la partecipazione a Comitati
 (**) La voce include anche la retribuzione annua lorda percepita come dipendente
 (***) Nei compensi sono considerati anche quelli come membro dell'Organismo di Vigilanza

Inoltre, è stata raffrontata per i medesimi esercizi la remunerazione annua lorda media dei dipendenti a tempo pieno diversi dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, avuto riguardo alla sola componente fissa,

		2019	2020	2021	Delta 2021/2020
Dipendenti	Media RAL	63.921	68.766	66.942	-2,65%

Fra le concause che hanno determinato, anno su anno, il leggero decremento della RAL media, la principale è senz'altro da riferire ai riflessi del turn-over interno, seguito del quale si sono perlopiù contrapposte uscite di personale a fine carriera, con retribuzioni consolidate e di medio livello, e assunzioni di personale giovane, con retribuzioni di ingresso mediamente molto inferiori alle prime.

Con riguardo, infine, ai risultati della Banca negli anni 2020 e 2021, si rappresenta il confronto tra i dati di bilancio, (desunti, per il 2021, dal Progetto di bilancio che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea), considerati a livello individuale: il parametro prescelto per il raffronto è quello dell'utile lordo ante imposte.

		2019	2020	2021	Delta 2021/2020
Risultati società	Utile lordo ante imposte	-211.091	6.773.598	6.899.638	1,86%
	(da bilancio individuale)				

PARTE SECONDA

TABELLE

Nel prosieguo sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 dalla Banca e da società controllate o collegate, utilizzando le seguenti TABELLE:

- **Tabella 1** - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo⁷, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Nota Tabella 1** - Rappresentazione dettagliata dei “compensi fissi”;
- **Tabella 2** - Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **Tabella 3A** - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **Tabella 3B** - Piani di incentivazione monetari, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Schema 7 TER** - Tab. 1 - Partecipazioni dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Direttori Generali;
- **Schema 7 TER** - Tab. 2 - Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Inoltre, nella **Tabella 4** e nella **Tabella 5** sono fornite le informazioni quantitative aggregate richieste dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR):

- sulle remunerazioni, suddivise per aree di attività (art. 450, comma 1 lettera g)
- sulle remunerazioni ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (art. 450, comma 1 lettera h).

I suddetti schemi sono stati integrati dalle nuove tavole per l'informativa all'Assemblea e al pubblico, “secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637”, di cui alla Sez. VI, par. 1, della Circ. 285/2013 di Banca d'Italia, così come recentemente aggiornata nello scorso mese di novembre 2021 (37° aggiornamento).

⁷ Al riguardo, si precisa che nella Tabella 1 e nella Nota a Tabella 1 sono stati indicati anche i compensi corrisposti nell'anno ai componenti uscenti degli Organi di amministrazione e controllo

- **Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Soggetto	Descrizione carica			Compensi									
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Nattino Arturo	Direttore Generale		dal 01.01.2021 al 31.12.2021	(indeterminata)									
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio			292.501		55.000		775		348.276		
		(II) Compensi da controllate e collegate											
		(III) Totale			292.501	-	55.000	-	775	-	348.276	-	-
Nattino Arturo	Amministratore Delegato		dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)									
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio			133.370				3.450		136.820		
		(II) Compensi da controllate e collegate			85.836						85.836		
		(III) Totale			219.206	-	-	-	3.450	-	222.656	-	-
Bastia Giulio	Condirettore Generale		dal 01.01.2021 al 31.12.2021	(indeterminata)									
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio			310.850		50.000		4.225		365.075		
		(II) Compensi da controllate e collegate			55.918						55.918		
		(III) Totale			366.768	-	50.000	-	4.225	-	420.993	-	-
Alfiero Alberto	Vice Direttore Generale		dal 01.01.2021 al 31.12.2021	(indeterminata)									
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio			251.001		30.000		4.961		285.962		
		(II) Compensi da controllate e collegate			48.000		17.983				65.983		
		(III) Totale			299.001	-	47.983	-	4.961	-	351.945	-	-
Tofanelli Marco	Consigliere (Vice Pres.); Lead Independent Director; Pres. Comit. Rischi; Comp. Comit. Nomine		dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)									
	Consigliere (Presidente)		dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023									
		(I) Compensi nella società che redige il bilancio			70.548	5.096					75.644		
		(II) Compensi da controllate e collegate			30.000	12.575					42.575		
	(III) Totale			100.548	17.671	-	-	-	-	118.219	-	-	

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

(segue Tabella 1)

Soggetto		Descrizione carica			Compensi								
Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi Equity	Indennità di Fine carica o di cessazione del	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Rattazzi Lupo	Consigliere; Comp. Comit. Nomine	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	Consigliere (Vice Pres.) Comp. Comit. Nomine	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.110	3.301					23.411		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				20.110	3.301	-	-	-	-	23.411	-	-
Cusmai Roberto	Consigliere; Comp. Comit. Rischi; Pres. Com. Remun.ni	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	Consigliere; Comp. Comit. Rischi; Comp. Com. Remun.ni	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.370	21.699					35.068		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				13.370	21.699	-	-	-	-	35.068	-	-
Nattino Giulia	Consigliere	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	Consigliere	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				13.370						13.370		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				13.370	-	-	-	-	-	13.370	-	-
Nattino Maria Sole	Consigliere	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	Consigliere	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	Dipendente	2021	indeterminata										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
				(da Consigliere)	13.370						13.370		
				(da Dipendente)	54.468	8.000			465		62.933		
(II) Compensi da controllate e collegate				21.123						21.123			
(III) Totale				88.961	-	8.000	-	465	-	97.426	-	-	
Nattino Giampietro	Consigliere (Pres. Onor.) (art. 2389, 3°c., c.c.)	dal 14.06.2021 al 31.12.2021	Appr. Bil. al 31/12/2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				68.149				2.975		71.124		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				68.149	-	-	-	2.975	-	71.124	-	-

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

(segue Tabella 1)

Soggetto	Descrizione carica			Compensi									
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierri Paola	Consigliere; Pres. Com. Ctr. Rischi; dal 30.04.2021 Comp. Comit. Nomine; al 31.12.2021 Comp. Co. Parti Corr.			Approv. Bilancio al 31.12.2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.110	17.307					27.416		
	(II) Compensi da controllate e collegate				21.123	14.082					35.205		
	(III) Totale				31.233	31.389	-	-	-	-	62.622	-	-
Bianchi Maria Teresa	Consigliere; Pres. Com. Remun.ni; dal 30.04.2021 Pres. Comit. Nomine; al 31.12.2021 Comp. Com. Parti Corr.			Approv. Bilancio al 31.12.2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.110	15.205					25.315		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				10.110	15.205	-	-	-	-	25.315	-	-
Marini Marini Vincenzo	Consigliere; Pres. Co. Parti Corr.; dal 30.04.2021 Comp. Com. Ctr. Rischi; al 31.12.2021 Comp. Com. Remun.ni			Approv. Bilancio al 31.12.2023									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.110	15.205					25.315		
	(II) Compensi da controllate e collegate												
	(III) Totale				10.110	15.205	-	-	-	-	25.315	-	-
Mazzarella Flavia	Consigliere (Presidente) dal 01.01.2021 al 29.04.2021			(scaduta)									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Carlevaris Carlo	Consigliere (Presidente Onorario) dal 01.01.2021 al 29.04.2021			(scaduta)									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.521	-	-	-	-	-	6.521	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale				6.521	-	-	-	-	-	6.521	-	-

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

(segue Tabella 1)

Soggetto	Descrizione carica			Compensi									
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Buonvino Leonardo	Consigliere (Vice Pres.) (art. 2389, 3°c., c.c.)	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			19.927	-	-	-	603	-	20.530	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			8.877	-	-	-	-	-	8.877	-	-	
	(III) Totale			28.804	-	-	-	603	-	29.406	-	-	
Boffa Ermanno	Consigliere; Comp. Com. Rischi; Comp. Com. Remun.ni	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	Consigliere	dal 30.04.2021 al 18.05.2021	(scaduta)										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			4.041	6.795	-	-	-	-	10.836	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			12.627	2.696	-	-	-	-	15.323	-	-	
(III) Totale			16.668	9.491	-	-	-	-	26.158	-	-		
Scogliamiglio Andreina	Consigliere; Comp. Com. Remun.ni; Pres. Comit. Nomine	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			3.260	3.397	-	-	-	-	6.658	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	(III) Totale			3.260	3.397	-	-	-	-	6.658	-	-	
Ferri Salvatore	Pres. Collegio Sindac.; Pres. O.d.V.	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		(Pres. C.S.)	37.068	-	-	-	-	-	37.068	-	-	
			(Pres. O.d.V.)	3.370	-	-	-	-	-	3.370	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale			40.438	-	-	-	-	-	40.438	-	-		
Fasoli Braccini Barbara	Sindaco; Comp. O.d.V.	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	Sindaco; Comp. O.d.V.	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		(Sindaco)	44.999	-	-	-	-	-	44.999	-	-	
			(Comp. O.d.V.)	5.000	-	-	-	-	-	5.000	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale			49.999	-	-	-	-	-	49.999	-	-		

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

(segue Tabella 1)

Soggetto	Descrizione carica			Compensi							Fair Value dei compensi Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del	
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi			TOTALE
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bellicini Laura	Sindaco; Comp. O.d.V.	dal 30.04.2021 al 31.12.2021	Approv. Bilancio al 31.12.2023										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		(Sindaco)	30.328	-	-	-	-	-	30.328	-	-	
			(Comp. O.d.V.)	3.370	-	-	-	-	-	3.370	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			(III) Totale	33.698	-	-	-	-	-	33.698	-	-	
De Nigro Alberto	Pres. Collegio Sindac.; Pres. O.d.V.	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio		(Pres. C.S.)	17.932	-	-	-	-	-	17.932	-	-	
			(Pres. O.d.V.)	1.630	-	-	-	-	-	1.630	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
			(III) Totale	19.562	-	-	-	-	-	19.562	-	-	
Minnetti Francesco	Sindaco	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			14.336	-	-	-	-	-	14.336	-	-	
				(III) Totale	29.336	-	-	-	-	-	29.336	-	-
De' Micheli Alessandro	Componente O.d.V.	dal 01.01.2021 al 29.04.2021	(scaduta)										
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1.630	-	-	-	-	-	1.630	-	-	
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	
				(III) Totale	1.630	-	-	-	-	-	1.630	-	-

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

- **Nota a Tabella 1 - Rappresentazione dettagliata dei “compensi fissi”**

Soggetto	Descrizione carica	Compensi												
		Emolumento deliberato dall'Assemblea							Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c. - 136 TUB	Retribuzione lorda	TOTALE	
		CDA	Comitato Controllo e Rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Comitato Parti correlate							
Nattino Arturo	- AD e DG in BFE - Amministratore in: Investire SGR, Finnat Fid., Finnat Gest., Redo													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		13.370									123.450	348.276	485.096	
(II) Compensi da controllate o collegate		85.836											85.836	
(III) Totale		99.206	-	-	-	-	-	-	-	-	123.450	348.276	570.931	
Bastia Giulio	- Condir.re Gen.le in BFE - Amministratore in: Investire SGR, Redo													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												365.075	365.075	
(II) Compensi da controllate o collegate		55.918											55.918	
(III) Totale		55.918	-	-	-	-	-	-	-	-	-	365.075	420.993	
Alfiero Alberto	- Vice Dir. Gen.le in BFE - Amministratore in: Natam, Imprebanca													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												285.962	285.962	
(II) Compensi da controllate o collegate		5.000										60.983	65.983	
(III) Totale		5.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	346.945	351.945	
Tofanelli Marco	- Amministratore (Presidente) in BFE - Amministratore in: Investire SGR													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		70.548	5.096										75.644	
(II) Compensi da controllate o collegate		30.000	10.296	2.279									42.575	
(III) Totale		100.548	15.392	2.279	-	-	-	-	-	-	-	-	118.219	
Rattazzi Lupo	Amministratore (vice Pres.) in BFE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		20.110				3.301							23.411	
(II) Compensi da controllate o collegate													-	
(III) Totale		20.110	-	-	-	3.301	-	-	-	-	-	-	23.411	
Cusmai Roberto	Amministratore in BFE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		13.370	15.000	6.699									35.068	
(II) Compensi da controllate o collegate													-	
(III) Totale		13.370	15.000	6.699	-	-	-	-	-	-	-	-	35.068	

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

(segue Nota a Tabella 1)

Soggetto	Descrizione carica	Compensi										
		Emolumento deliberato dall'Assemblea						Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per particolari cariche ex art 2389 c.c. - 136 TUB	Retribuzione lorda	TOTALE
		CDA	Comitato Controllo e Rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Comitato Parti correlate					
Nattino Giulia	Amministratore in BFE											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		13.370										13.370
(II) Compensi da controllate o collegate												-
(III) Totale		13.370	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.370
Nattino Maria Sole	- Amministratore e dipendente in BFE - Amministratore in Investire SGR											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		13.370								-	62.933	76.303
(II) Compensi da controllate o collegate		21.123										21.123
(III) Totale		34.493	-	-	-	-	-	-	-	-	62.933	97.426
Nattino Giampietro	Amministratore (Pres. Onor.) in BFE											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		8.260								62.864		71.124
(II) Compensi da controllate o collegate												
(III) Totale		8.260	-	-	-	-	-	-	-	62.864	-	71.124
Pierri Paola	- Amministratore in BFE - Amministratore in: Investire SGR											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.110	13.205		3.301		800					27.416
(II) Compensi da controllate o collegate		21.123	10.562	3.521								35.205
(III) Totale		31.233	23.767	3.521	3.301	-	800	-	-	-	-	62.622
Bianchi Maria Teresa	Amministratore in BFE											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.110		6.603	6.603		2.000					25.315
(II) Compensi da controllate o collegate												-
(III) Totale		10.110	-	6.603	6.603	-	2.000	-	-	-	-	25.315
Marini Marini Vincenzo	Amministratore in BFE											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		10.110	9.904	3.301			2.000					25.315
(II) Compensi da controllate o collegate												-
(III) Totale		10.110	9.904	3.301	-	-	2.000	-	-	-	-	25.315

(segue Nota a

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

(segue Nota a Tabella 1)

Soggetto	Descrizione carica	Compensi												
		Emolumento deliberato dall'Assemblea						Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per particolari cariche ex art. 2389 c.c. - 136 TUB	Retribuzione lorda	TOTALE		
		CDA	Comitato Controllo e Rischi	Comitato Remunerazioni	Comitato Nomine	Organismo di Vigilanza	Comitato Parti correlate							
Flavia Mazzarella	(fino al 29.04.2021) Amministratore (Presidente) in BFE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30.000												30.000
(II) Compensi da controllate o collegate														
(III) Totale		30.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30.000
Carlevaris Carlo	(fino al 29.04.2021) Amministratore (Presidente Onorario) in BFE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		6.521												6.521
(II) Compensi da controllate o collegate														
(III) Totale		6.521	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.521
Buonvino Leonardo	(fino al 29.04.2021) Ammin.re (V.Pr.) in BFE - Amministratore in: Investire SGR (fino a 18.04.2021)													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		3.260									17.269			20.530
(II) Compensi da controllate o collegate		8.877												8.877
(III) Totale		12.137	-	-	-	-	-	-	-	-	17.269	-	-	29.406
Boffa Ermanno	(fino al 18.05.2021) Ammin.re in BFE - Amministratore in: Investire SGR													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		4.041	5.096	1.699										10.836
(II) Compensi da controllate o collegate		12.627		2.696										15.323
(III) Totale		16.668	5.096	4.395	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26.158
Scogliamiglio Andreina	(fino al 29.04.2021) Amministratore in BFE													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		3.260		1.699	1.699									6.658
(II) Compensi da controllate o collegate														-
(III) Totale		3.260	-	1.699	1.699	-	-	-	-	-	-	-	-	6.658

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

(segue Nota a Tabella 1)

Soggetto	Descrizione carica	Compensi						
		Emolumento deliberato dall'Assemblea		Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per particolari cariche ex art 2389 c.c. - 136 TUB	Retribuzione lorda	TOTALE
		Partecipazione a Collegio Sindacale	Partecipazione a Organismo di Vigilanza					
Ferri Salvatore	In BFE: - Pres. Collegio Sindac. - Presidente OdV							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		37.068	3.370					40.438
(II) Compensi da controllate o collegate		-	-					-
(III) Totale		37.068	3.370	-	-	-	-	40.438
Fasoli Braccini Barbara	In BFE: - Sindaco - Componente OdV							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		44.999	5.000					49.999
(II) Compensi da controllate o collegate		-	-					-
(III) Totale		44.999	5.000	-	-	-	-	49.999
Bellicini Laura	In BFE: - Sindaco - Componente OdV							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30.328	3.370					33.698
(II) Compensi da controllate o collegate		-	-					-
(III) Totale		30.328	3.370	-	-	-	-	33.698
De Nigro Alberto	(fino al 29.04.2021) In BFE: Pres. Collegio Sindacale e Pres. OdV							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		17.932	1.630					19.562
(II) Compensi da controllate o collegate		-	-					-
(III) Totale		17.932	1.630	-	-	-	-	19.562
Minnetti Francesco	- In BFE (fino al 29.04.2021): Sindaco - Investire SGR: Sindaco; - Imptebanca: Sindaco							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		15.000						15.000
(II) Compensi da controllate o collegate		14.336						14.336
(III) Totale		29.336	-	-	-	-	-	29.336
De' Micheli Alessandro	(fino al 29.04.2021) In BFE: Componente OdV							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.630						1.630
(II) Compensi da controllate o collegate		-	-					-
(III) Totale		1.630	-	-	-	-	-	1.630

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

-
- **Tabella 2** - Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

NON APPLICABILE

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

(A)	(B)	(1)	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Cognome e nome	Carica ricoperta	Piano	Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	Erogati
Nattino Arturo Direttore Generale									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (S.Inc.te 2020) (data relativ a delibera)		-	-	-	14.000			
	Piano C (S.Inc.te 2021) (data relativ a delibera)		44.000	11.000	1 anno				
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativ a delibera)								
	Piano B (data relativ a delibera)								
Totale			44.000	11.000	-	14.000			
Bastia Giulio Condirettore Generale									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (S.Inc.te 2020) (data relativ a delibera)		-	12.000					
	Piano C (S.Inc.te 2021) (data relativ a delibera)		40.000	10.000	1 anno				
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativ a delibera)								
	Piano B (data relativ a delibera)								
Totale			40.000	10.000	12.000				
Alfiero Alberto Vice Direttore Generale									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (S.Inc.te 2020) (data relativ a delibera)								
	Piano C (S.Inc.te 2021) (data relativ a delibera)		30.000						
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (S.Inc.te 2020) (data relativ a delibera)		17.983						
	Piano B (data relativ a delibera)								
Totale			47.983	-	-				

- **Schema 7 TER, Tab. 1:** Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Direttori generali

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2021
Nattino Arturo						
Proprietà (*)	Amministratore delegato e Direttore generale	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
Giampietro Nattino						
Usufrutto	Consigliere	Banca Finnat				16.629.352
Nattino Giulia						
Proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
Nattino Maria Sole						
Proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	5.704.868			5.704.868
Rattazzi Lupo						
Proprietà (**)	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000			7.303.000

(*) detenute tramite Finnat Fiduciaria SpA

(**) detenute tramite società dal medesimo controllata

- Schema 7 TER, Tab. 2:** Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti con Responsabilità strategica	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute al 31/12/2020	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Azioni possedute al 31/12/2021
1	Vice Direttore Generale	Banca Finnat	10.000			10.000

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

AREE DI ATTIVITA'	Numero Soggetti Interessati *	Totale Remunerazione	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)
Top Management	2	713.351	603.351	110.000	5.000
Direzione Finanza	29	2.494.096	2.162.197	331.899	20.823
Direzione Corporate Finance e Crediti	18	1.209.317	1.058.549	150.768	7.671
Direzione Commerciale	62	6.283.263	5.117.673	1.165.590	59.892
Indifferenziato	75	4.786.052	4.511.820	274.232	30.959
Totali	186	15.486.080	13.453.590	2.032.489	124.345

* E' considerato il solo personale dipendente.

Al 31.12.2021: n. 186 unità, cui vanno aggiunti n. 9 dipendenti cessati in corso d'anno.

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

PERSONALE PIU' RILEVANTE (focus su personale rilevante alla data del 31.12.2021)	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2021	Remunerazione		Remunerazione Variabile	Focus sulla componente variabile				Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)	Importi delle remunerazioni differite		Importi delle remunerazioni differite riconosciute durante l'esercizio, pagate e ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati	Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio e numero dei relativi beneficiari	Importi dei pagamenti per il trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, numero dei beneficiari e importo più elevato riconosciuto a una singola persona
			Fissa	Remunerazione Fissa		Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie		Attribuite	Non attribuite			
Amministratore Delegato	1	133.370	133.370							3.450					
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	68.149	68.149							2.975					
Direttore Generale	1	350.501	292.501	58.000		58.000				775	14.000				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	4	1.166.901	1.033.501	133.400		133.400				20.289	20.000				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	5	662.405	613.905	48.500		48.500				9.076					
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	16	2.430.361	2.066.311	364.050		364.050					34.850				
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-		-									

Vengono di seguito espone le tabelle elaborate secondo i modelli definiti nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637”.

- **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
	10	1	2	25
	446.854	292.501	561.851	3.043.292
	446.854	292.501	561.851	3.043.292
Remunerazione fissa				
Numero dei membri del personale più rilevante	10	1	2	25
Remunerazione fissa complessiva	446.854	292.501	561.851	3.043.292
Di cui in contanti	446.854	292.501	561.851	3.043.292
(Non applicabile nell'UE)				
Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti monetari equivalenti				
Di cui altri strumenti				
(Non applicabile nell'UE)				
Di cui altre forme				
(Non applicabile nell'UE)				
Numero dei membri del personale più rilevante	10	1	2	25
Remunerazione variabile complessiva	135.000	55.000	80.000	617.008
Di cui in contanti		44.000	70.000	582.608
Di cui differita		11.000	10.000	34.400
Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti		0	0	0
Di cui differita		0	0	0
monetari equivalenti		0	0	0
Di cui differita		0	0	0
Di cui altri strumenti		0	0	0
Di cui differita		0	0	0
Di cui altre forme		0	0	0
Di cui differita		0	0	0
Remunerazione complessiva (2 + 10)	581.854	347.501	641.851	3.660.300

- **Modello EU REM2 - Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

	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
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
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
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
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
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Di cui versati nel corso dell'esercizio				
Di cui differiti				
Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				



- Modello EU REM3 - Remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione 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
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento								
Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
In contanti								
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
Altri strumenti								
Altre forme								
Organo di amministrazione - funzione di gestione	25.000	14.000	11.000				14.000	
In contanti	25.000	14.000	11.000				14.000	
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
Altri strumenti								
Altre forme								
Altri membri dell'alta dirigenza	22.000	12.000	10.000				12.000	
In contanti	22.000	12.000	10.000				12.000	
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
Altri strumenti								
Altre forme								
Altri membri del personale più rilevante	77.250	42.850	34.400				42.850	
In contanti	77.250	42.850	34.400				42.850	
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
Altri strumenti								
Altre forme								
Importo totale	124.250	68.850	55.400				68.850	

- **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.
Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	

- **Modello EU REM5** - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	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'investimenti	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	
Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	10	3	13	7	0	4	10	4	0	25
Di cui membri dell'organo di amministrazione	10	1	11							0
Di cui altri membri dell'alta dirigenza		2	2							0
Di cui altri membri del personale più rilevante				7	0	4	10	4	0	25
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	581.854	989.352	1.571.206	1.327.199	0	589.485	1.198.049	545.567	0	3.660.300
Di cui remunerazione variabile	135.000	135.000	270.000	319.504	0	147.404	107.600	42.500	0	617.008
Di cui remunerazione fissa	446.854	854.352	1.301.206	1.007.695	0	442.081	1.090.449	503.067	0	3.043.292

