

Assemblea ordinaria del 30.04.2021

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

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

## Indice

Sezione I - POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE .....	5
1. GLI OBIETTIVI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	6
2. DESTINATARI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	6
2.1. Individuazione del personale più rilevante.....	7
2.2. Individuazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	8
2.3. Principio di proporzionalità.....	9
3. GLI ORGANI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....	9
3.1. Assemblea degli Azionisti.....	9
3.2. Consiglio di Amministrazione.....	10
3.3. Comitato per la Remunerazione .....	10
3.4. Collegio sindacale .....	11
3.5. Comitato Rischi .....	12
3.6. Funzioni aziendali coinvolte in materia di politiche di remunerazione.....	12
3.7. Esperti indipendenti .....	13
4. LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE .....	13
4.1. Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione.....	13
4.2. Componente fissa della remunerazione del personale dipendente .....	14
4.3. Componente variabile della remunerazione del personale dipendente.....	14
4.4. Forme di remunerazione variabile: il Piano di incentivazione annuale.....	15
4.4.1. Condizioni di attivazione del Piano di incentivazione annuale.....	15
4.4.2. Determinazione del bonus pool .....	16
4.4.3. Suddivisione del Monte bonus .....	16
4.4.4. I premi individuali ed il collegamento con le performance.....	17
4.4.5. Il differimento.....	19
4.4.6. Applicazione dei meccanismi di malus e claw back.....	19
4.5. Altre forme di retribuzione: strumenti di retention e attraction.....	20
4.5.1. Forme di remunerazione legate all’acquisizione di nuovo personale .....	20

4.5.2.	Forme di remunerazione legate alla permanenza in servizio del personale.....	20
4.5.3.	Importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro .....	21
4.5.3.1.	I patti di non concorrenza .....	21
4.5.3.2.	I patti di prolungamento del preavviso.....	22
4.5.3.3.	Gli incentivi all’esodo .....	22
4.5.3.4.	Benefici pensionistici discrezionali.....	23
4.6.	Piani basati su strumenti finanziari .....	23
4.7.	Benefit .....	23
5.	LE REMUNERAZIONI PER RUOLO E FUNZIONI.....	23
5.1.	Compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione.....	24
5.2.	Compensi dei componenti del Collegio Sindacale.....	24
5.3.	La remunerazione dell’Amministratore Delegato e dell’Alta Dirigenza .....	25
5.4.	La remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo interno .....	25
5.5.	La remunerazione delle altre figure appartenenti al personale più rilevante .....	26
5.6.	La remunerazione del rimanente personale con rapporto di lavoro dipendente (non appartenente al personale più rilevante) .....	26
5.7.	La remunerazione dei collaboratori non dipendenti.....	26
	Sezione II - COMPENSI CORRISPOSTI .....	28
	ORGANI SOCIALI AL 31.03.2021 .....	29
	PARTE PRIMA.....	30
1.	Informazioni generali.....	30
2.	Compensi erogati agli Organi di amministrazione e controllo.....	30
3.	Compensi erogati al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche .....	31
4.	Informazioni di confronto .....	32
	PARTE SECONDA .....	35
	TABELLE .....	35

La presente relazione - il cui testo è disponibile nel sito web della Banca [www.bancafinnat.it](http://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 2020 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, 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 e successivi aggiornamenti
- 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

Per tradizione e per caratteristiche, 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 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 sia dalla fissazione di un limite massimo all'ammontare, sia da un meccanismo di incremento graduale dello stesso, correlato al livello di risultati raggiunto; infine, (iii), dal collegamento tra premi e performance individuali, garantito dalla assegnazione di obiettivi al personale.

In virtù della larga maggioranza con cui sono state approvate le Politiche 2020, la Banca ha ritenuto di confermare anche per il 2021 lo schema e le regole dell'anno passato.

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.

Per l'individuazione di tali soggetti, si fa ancora attualmente riferimento ai criteri di tipo qualitativo (riferiti al ruolo ricoperto) e quantitativo (connessi alla remunerazione individuale) indicati nel Regolamento Delegato UE n. 604 della Commissione europea del 4 marzo 2014.

Riguardo al processo di identificazione svolto dalla Banca al suo interno, l'analisi delle posizioni viene condotta congiuntamente dalle unità organizzative Risorse Umane (che coordina il processo), Organizzazione, Legale e Societario e Controllo Rischi della Banca, chiamate ad esaminare, da un lato, la corrispondenza tra ruoli, responsabilità e deleghe operative assegnate al personale e criteri qualitativi indicati nel Regolamento Delegato; dall'altro, a confrontare le remunerazioni al personale ed i parametri fissati dallo stesso Regolamento.

La più recente autovalutazione interna della Banca (risalente al 2020) ha portato ad individuare n. 34 "Risk Takers" (alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti), corrispondenti:

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

- ai componenti del Comitato di Gestione (7), del Comitato di Tesoreria (6), del Comitato Crediti (7) e del Comitato Prodotti (11).

Nell'ambito dello stesso processo sono stati individuati dalla Banca, nella sua veste di capogruppo, i Risk Takers di gruppo.

L'analisi - condotta in collaborazione con le stesse società del gruppo che hanno fornito in proposito informazioni utili alla verifica delle posizioni - ha portato alla individuazione di n. 34 Risk Takers (anche in questo caso, alcuni dei quali titolare di più posizioni rilevanti), corrispondenti:

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

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

- il numero del personale identificato come personale più rilevante - sia di Banca Finnat, che del Gruppo – con evidenziazione dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione 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 che, espresso il proprio parere sugli esiti del processo di autovalutazione, lo sottopone in approvazione al Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

In coerenza con le scelte adottate dalla Banca, sono ricompresi in tale categoria gli amministratori (esecutivi e non), i componenti effettivi del Collegio Sindacale, i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore Generale, 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 operative”, individuate dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza nel complesso di banche con attivo di bilancio pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell’art. 6 (co. 4) dell’RMVU.

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 € 30.000, ovvero al 50% della remunerazione fissa del destinatario);
- di non applicare, invece, l’istituto del bilanciamento della componente variabile tra quota per cassa e quota in strumenti finanziari, con la conseguenza che, in Banca Finnat, il pagamento degli incentivi avviene solo per cassa.

A tali regole sono soggette anche le società partecipate del Gruppo, a meno che nei loro confronti trovino applicazione disposizioni più restrittive (come nel caso del personale più rilevante della partecipata InvestIRE SGR, soggetto alle regole “di maggior dettaglio” previste dal Regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob del 27 aprile 2017 per i gestori di FIA qualificati come “significativi”).

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

Di seguito sono illustrati i ruoli dei diversi soggetti coinvolti nelle fasi di 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 nella Sezione III, par. 1.2 e par. 2.2.2.

### 3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

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

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

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

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 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 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 27 aprile 2018 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. – è così composto:

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

Il Comitato – che ha funzioni propositive e consultive per il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazioni, dove è maggiore il rischio di conflitti di interesse - ispirandosi ai Principi posti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana e dai relativi Criteri applicativi:

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

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni necessarie per l'espletamento dei propri compiti, coinvolgendo, per gli aspetti di competenza, le funzioni aziendali occorrenti.

### **3.4. Collegio sindacale**

Il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato 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.

### 3.5. Comitato Rischi

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

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

Il Comitato attualmente in carica - nominato dal Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2018 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 – è così composto:

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

### 3.6. 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:

- la u.o. Personale e Servizi Generali istruisce e coordina il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione, collaborando al riguardo con il Comitato per le Remunerazioni e raccogliendo i contributi delle altre 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;
- la u.o. Controllo Rischi contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al

rischio della Banca (“RAF”), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post);

- la u.o. Compliance valuta la conformità delle politiche di remunerazione al quadro normativo, allo scopo di assicurare che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali, insiti, soprattutto, nelle relazioni con la clientela;
- la u.o. Internal Auditing effettua annualmente controlli sui dati e sul processo di incentivazione e porta a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l’adozione di misure correttive;
- la u.o. Legale e Societario accerta la coerenza delle politiche di remunerazione e con la corporate governance.

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

### **3.7. Esperti indipendenti**

Per la predisposizione della propria politica in materia di remunerazioni, Banca Finnat non si 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, come detto, al solo personale dipendente.

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

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

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

Per il restante personale, il rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione, 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.

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.

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

Nella determinazione del livello retributivo d'ingresso del personale neo assunto si fa riferimento alle previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile e, in caso di personale già professionalizzato, al livello di competenza ed esperienza posseduta, tenuto conto anche dei 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 rischi<sup>1</sup>.

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

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

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

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

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

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

Come accennato, al personale di nuova assunzione delle strutture commerciali, in alternativa al Sistema incentivante, possono essere destinati 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 incentivazione<sup>2</sup>, in quanto non programmabili a priori e legati ad una valutazione discrezionale di opportunità rimessa all'Amministratore Delegato, sia in riferimento al profilo degli eventuali beneficiari, sia in termini di sostenibilità e coerenza con la politica di rischio della società.

##### **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:

---

<sup>1</sup> In questo senso, si richiama, da ultimo, anche l'art. 24, comma 10, della Direttiva 65/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativa ai mercati degli strumenti finanziari.

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

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

#### **4.4.2. Determinazione del bonus pool**

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

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

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

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

Analogamente, l'Amministratore Delegato potrà proporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione una riduzione del Monte Bonus nel caso in cui, nel 2021, si registri un decremento della qualità del servizio alla clientela, attestato da un consistente aumento del numero di reclami accolti.

In presenza di un risultato netto positivo, qualora la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo di budget di utile lordo risultasse inferiore al 55%, il Consiglio di Amministrazione della Banca, su proposta dell'Amministratore Delegato, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni, potrà eccezionalmente autorizzare - se ritenuto - che un importo non superiore all'equivalente del 4% dell'utile lordo previsto a budget sia destinato all'incentivazione del personale con performance 2021 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, circa due terzi del Monte bonus.

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

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

L'entità effettiva dei singoli incentivi è correlata alle performance individuali, 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 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. 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 Monte Bonus 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 definita<sup>3</sup>, 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 commerciale<sup>4</sup>, di allineamento al modello di servizio e di qualità delle posizioni creditizie gestite; l'ammontare del premio è

<sup>3</sup> In base ad un meccanismo di calcolo strettamente correlato agli importi conseguiti dalle strutture della stessa Direzione Finanza

<sup>4</sup> Quali, in particolare, il budget (i) di ricavi attesi dallo sviluppo del proprio portafoglio clienti e (ii) di ricavi del Centro Private di appartenenza

altresì subordinato al rispetto dei requisiti di comportamento prescritti dalle normative di settore e dalle procedure interne<sup>5</sup>.

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%;
- 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 completamente svincolata dai risultati delle aree soggette al loro controllo.

L’ammontare del bonus pool riservato a queste strutture non è soggetto a meccanismi di incremento correlati ai risultati e i premi individuali (rimessi, per i Responsabili delle strutture

<sup>5</sup> Il rispetto di adempimenti quali quelli legati alle discipline della MIFID 2, dell’antiriciclaggio e degli abusi di mercato è finalizzato ad evitare che gli stessi consulenti possano operare senza la dovuta attenzione agli effettivi interessi dei clienti.

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:

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

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

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

- in caso di premi individuali di importo lordo superiore a € 30.000 o superiori al 50% della remunerazione fissa del destinatario, una quota pari al 20% dell'incentivo 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, potrà avvenire – in costanza di rapporto di lavoro ed in assenza di elementi pregiudizievoli per l'interessato - purché si determinino le condizioni di attivazione del Piano di incentivazione dell'anno di differimento, in presenza di un Utile netto aziendale e comunque nel rispetto dei principi di stabilità e di solidità patrimoniale della Banca.

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

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

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

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

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

In considerazione del loro scopo e della rilevanza che assumono per la fidelizzazione di 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, tenendo anche conto della durata del rapporto di lavoro intercorso, delle circostanze che in concreto hanno determinato l'evento interruttivo, dei potenziali rischi legati ad un mancato accordo e dei benefici per la società, in termini di minori costi, derivanti dalla cessazione anticipata del rapporto.

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

- rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste 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 in occasione della nomina, ai sensi del primo comma, n. 3, dell'art. 2364 del Codice Civile.

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

Ai membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche esecutive (Amministratore Delegato e Vice Presidente, al quale ultimo è conferito un ruolo di promozione e presenza sul mercato finanziario nell'interesse della Banca) è attribuito un compenso, oltre a quello di cui sopra, determinato dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

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

La misura di detti emolumenti è determinata tenendo conto delle competenze attribuite a tali comitati e all'impegno richiesto per la partecipazione ai relativi lavori (in termini di numero di adunanze e di attività propedeutiche alle stesse), 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 degli amministratori nei casi in cui vengono chiamati in causa per risarcimento danni.

A favore dei membri esecutivi del Consiglio è attribuito il benefit dell'autovettura ad uso promiscuo. 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 periodo 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 della 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 conclusioni sopra riportate per gli Amministratori.

A due dei 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 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 e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ossia, il Condirettore Generale e il Vice Direttore Generale.

La remunerazione dei componenti dell'Alta Dirigenza ricomprende una parte fissa annua onnicomprensiva (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 è strettamente collegata e commisurata alle performance annuali della Banca, rappresentate, come già accennato, dal grado di raggiungimento dell'obiettivo di risultato netto d'esercizio (così come risultante dai dati di bilancio approvati dai competenti organi sociali), con un importo minimo pari al 10% della quota del Monte Bonus destinato alle strutture "non di business" della Banca.

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 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).

### **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, di terzo e quarto livello, fruiscono, come da corrispondente CCNL, 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.

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

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

## Sezione II - COMPENSI CORRISPOSTI

**ORGANI SOCIALI AL 31.03.2021**

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

  

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

  

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

  

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

  

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

## PARTE PRIMA

### 1. Informazioni generali

Di seguito vengono fornite informazioni sui compensi corrisposti nel 2020 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 2020 non 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 2020 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 sono stati corrisposti 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.

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 Vice Presidente con incarico esecutivo, sono stati erogati, oltre a quello per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione, i compensi annuali ex art. 2389 c.c., co. 3, deliberati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 aprile 2018.

Nel corso dell'esercizio 2020, 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 2020 dalla Banca al Direttore Generale, al Condirettore Generale 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.

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: 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 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 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 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 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 e 2020 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.



		2019	2020	Delta anno
Amministratore Delegato	<b>Nattino Arturo</b>	133.513	133.450	-0,05%
Presidente C.d.A.	<b>Flavia Mazzarella</b>	90.000	90.000	0,00%
Componenti C.d.A.	<b>Carlevaris Carlo</b>	20.000	20.000	0,00%
	<b>Buonvino Leonardo</b>	61.808	61.808	0,00%
	<b>Tofanelli Marco (*)</b>	29.192	35.000	19,90%
	<b>Boffa Ermanno (*)</b>	29.192	30.000	2,77%
	<b>Cusmai Roberto (*)</b>	29.192	35.000	19,90%
	<b>Nattino Giulia</b>	10.000	10.000	0,00%
	<b>Nattino Maria Sole (**)</b>	72.456	63.472	-12,40%
	<b>Rattazzi Lupo</b>	10.000	10.000	0,00%
	<b>Scogliamiglio Andreina (*)</b>	22.096	20.000	-9,49%
Collegio Sindacale	<b>De Nigro Alberto (***)</b>	60.000	60.000	0,00%
	<b>Fasoli Braccini Barbara (***)</b>	50.000	50.000	0,00%
	<b>Minnetti Francesco</b>	45.000	45.000	0,00%
Membro O.d.V.	<b>De' Micheli Alessandro</b>	5.000	5.000	0,00%
Direttore Generale	<b>Nattino Arturo</b>	282.379	353.214	25,09%
Dirigente con Responsabilità Strategiche	<b>Bastia Giulio</b>	286.410	343.017	19,76%
	<b>Alfiero Alberto</b>	254.642	283.329	11,27%

(\*) 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,

L'incremento che si evidenzia è riconnesso principalmente alle assunzioni di personale con affermata esperienza per le strutture di business (in particolare, Direzione Commerciale e Direzione Finanza) e agli aumenti contrattuali derivanti dal rinnovo del CCNL dei dipendenti delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

		2019	2020	Delta anno su anno
Dipendenti	<b>Media RAL</b>	63.921	68.766	7,58%

Con riguardo, infine, ai risultati della Banca negli anni 2019 e 2020, si rappresenta il confronto tra i dati di bilancio, (desunti, per il 2020, 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
Risultati società	Utile lordo ante imposte	-211.091	6.773.598

## 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 controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Nota Tabella 1** – Rappresentazione dettagliata dei “compensi fissi”;
- **Tabella 2** – Stock Option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **Tabella 3A** - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli Dirigenti con responsabilità strategiche: NON APPLICABILE;
- **Tabella 3B** - Piani di incentivazione monetari, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- **Schema 7 TER** – 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 sulle remunerazioni richieste dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR), suddivise per aree di attività (art. 450, comma 1 lettera g) del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (art. 450, comma 1 lettera h).

Non si allega, infine, la tabella ex art 450 CRR – comma 1i, in quanto non vi sono stati soggetti che nell'esercizio 2020 hanno ricevuto remunerazioni pari o superiori a 1 milione di Euro.

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

Soggetto	Descrizione carica			Compensi							Fair Value del compenso Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipaz. a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi			TOTALE
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Nattino Arturo</b>	Direttore Generale	2020	indeterminata										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				282.439	-	70.000	-	775	-	353.214	-		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				282.439	-	70.000	-	775	-	353.214	-		
<b>Nattino Arturo</b>	Amministratore Delegato	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				130.000	-	-	-	3.450	-	133.450	-		
(II) Compensi da controllate o collegate				89.726	-	-	-	-	-	89.726	-		
(III) Totale				219.726	-	-	-	3.450	-	223.176	-		
<b>Bastia Giulio</b>	Condirettore Generale	2020	indeterminata										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				278.792	-	60.000	-	4.225	-	343.017	-		
(II) Compensi da controllate o collegate				73.890	-	-	-	-	-	73.890	-		
(III) Totale				352.682	-	60.000	-	4.225	-	416.907	-		
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale	2020	indeterminata										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250.371	-	28.000	-	4.958	-	283.329	-		
(II) Compensi da controllate o collegate				47.025	-	17.654	-	-	-	64.679	-		
(III) Totale				297.396	-	45.654	-	4.958	-	348.008	-		
<b>Flavia Mazzarella</b>	- Amministratore - Presidente	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				90.000	-	-	-	-	-	90.000	-		
(II) Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				90.000	-	-	-	-	-	90.000	-		
<b>Carlevaris Carlo</b>	- Amministratore - Presidente Onorario	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-		
(II) Compensi da controllate o collegate				-	-	-	-	-	-	-	-		
(III) Totale				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-		
<b>Buonvino Leonardo</b>	- Amministratore - Vice Presidente - ex art. 2389 co. 3 cc	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000	-	-	-	1.808	-	61.808	-		
(II) Compensi da controllate o collegate				30.000	-	-	-	-	-	30.000	-		
(III) Totale				90.000	-	-	-	1.808	-	91.808	-		

Soggetto	Descrizione carica			Compensi							Fair Value del compenso Equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
	Cognome e nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi			TOTALE
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Tofanelli Marco</b>	- Amministratore - Vice Presidente - Lead Independent Director - Pres. Comit. Rischi - comp. Comit. Nomine	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					30.000	17.200	-	-	-	-	47.200	-	-
(III) Totale					<b>50.000</b>	<b>32.200</b>	-	-	-	-	<b>82.200</b>	-	-
<b>Boffa Ermanno</b>	- Amministratore - comp. Comit. Rischi - comp. Comit. Remunerazioni	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	20.000	-	-	-	-	30.000	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					30.000	6.200	-	-	-	-	36.200	-	-
(III) Totale					<b>40.000</b>	<b>26.200</b>	-	-	-	-	<b>66.200</b>	-	-
<b>Cusmai Roberto</b>	- Amministratore - comp. Comit. Rischi - Pres. Comit. Remunerazioni	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	25.000	-	-	-	-	35.000	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					<b>10.000</b>	<b>25.000</b>	-	-	-	-	<b>35.000</b>	-	-
<b>Nattino Giulia</b>	Amministratore	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					<b>10.000</b>	-	-	-	-	-	<b>10.000</b>	-	-
<b>Nattino Maria Sole</b>	- Amministratore - dipendente	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					63.007	-	-	-	465	-	63.472	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					<b>63.007</b>	-	-	-	<b>465</b>	-	<b>63.472</b>	-	-
<b>Rattazzi Lupo</b>	- Amministratore - comp. Comit. Nomine	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					<b>10.000</b>	-	-	-	-	-	<b>10.000</b>	-	-
<b>Scogliamiglio Andreina</b>	- Amministratore - comp. Comit. Remunerazioni - Pres. Comit. Nomine	2020	Appr. Bil. al 31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					10.000	10.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(II) Compensi da controllate o collegate					-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale					<b>10.000</b>	<b>10.000</b>	-	-	-	-	<b>20.000</b>	-	-

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

Nella voce "Altri compensi" sono indicati gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate 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.









- **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	
<b>Nattino Arturo</b>	Direttore Generale									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (S.Inc.te 2018) (data relativa delibera)		-	-	-	13.000				
	Piano C (S.Inc.te 2020) (data relativa delibera)		56.000	14.000	1 anno					
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)									
	Piano B (data relativa delibera)									
<b>Totale</b>			<b>56.000</b>	<b>14.000</b>	<b>-</b>	<b>13.000</b>				
<b>Bastia Giulio</b>	Condirettore Generale									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (S.Inc.te 2018) (data relativa delibera)		-	11.000						
	Piano C (S.Inc.te 2020) (data relativa delibera)		48.000	12.000	1 anno					
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)									
	Piano B (data relativa delibera)									
<b>Totale</b>			<b>48.000</b>	<b>12.000</b>				<b>11.000</b>		
<b>Alfiero Alberto</b>	Vice Direttore Generale									
Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (S.Inc.te 2018) (data relativa delibera)									
	Piano C (S.Inc.te 2020) (data relativa delibera)		28.000							
Compensi da società controllate e collegate	Piano A (S.Inc.te 2020) (data relativa delibera)		17.654							
	Piano B (data relativa delibera)									
<b>Totale</b>			<b>45.654</b>	<b>-</b>				<b>-</b>		

- **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 31/12/2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2020
<b>Nattino Arturo</b>						
Proprietà (*)	Amministratore delegato e Direttore generale	Banca Finnat	78.654.240			78.654.240
<b>Scognamiglio Andreina</b>						
Proprietà	Consigliere	Banca Finnat	10.000			10.000
<b>Nattino Giulia</b>						
Proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	43.545.600			43.545.600
<b>Nattino Maria Sole</b>						
Proprietà (*)	Consigliere	Banca Finnat	5.704.868			5.704.868
<b>Rattazzi Lupo</b>						
Proprietà (**)	Consigliere	Banca Finnat	7.303.000			7.303.000

(\*) detenute tramite Finnat Fiduciaria SpA

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

- **Schema 7 TER:**

Tabella 2 - Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti con Responsabilità strategica	Carica	Società Partecipata	Azioni possedute al 31/12/2019	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Azioni possedute al 31/12/2020
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	689.232	561.232	128.000	5.000
Direzione Finanza	29	2.390.065	2.066.311	323.754	20.039
Direzione Corporate Finance e Crediti	18	1.061.980	1.016.980	45.000	6.615
Direzione Commerciale	67	6.082.080	4.887.400	1.194.680	56.611
Indifferenziato	78	4.609.446	4.345.987	263.459	31.176
<b>Totali</b>	<b>194</b>	<b>14.832.802</b>	<b>12.877.910</b>	<b>1.954.893</b>	<b>119.441</b>

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

PERSONALE PIU' RILEVANTE	Numero Soggetti Interessati	TOTALE REMUNERAZIONE 2020		Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Focus sulla componente variabile				Fringe Benefit (imponibile fiscale e contributivo)	Importi delle remunerazioni differite		Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, numero dei beneficiari e importo più elevato riconosciuto a una singola persona
		Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile			Contanti	Azioni	Strumenti collegati alle azioni	Altre tipologie		Attribuite	Non attribuite	
Amministratore Delegato	1	130.000	130.000	130.000						3.450			
Altri Amministratori con Incarichi Esecutivi	1	60.000	60.000	60.000						1.808			
Direttore Generale	1	351.439	282.439	282.439	69.000	69.000				775	13.000		
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	4	1.102.177	961.177	961.177	141.000	141.000				22.519	18.000		
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	5	624.419	570.419	570.419	54.000	54.000				9.067			
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	14	2.033.464	1.665.105	1.665.105	368.359	368.359				26.998	9.000		
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	-	-	-	-	-	-				-	-		