

**RELAZIONE ANNUALE SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE DEL
GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTURING**

**QUARTO PUNTO ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA DEI SOCI**

(CONVOCATA PER IL GIORNO 5 APRILE 2018 IN UNICA CONVOCAZIONE)

INDICE

INTRODUZIONE	4
CONTESTO NORMATIVO	5
1. PREMESSA	6
2. PRINCIPI GENERALI.....	7
3. DEFINIZIONI	8
4. CONTESTO NORMATIVO DELLA POLICY	13
5. GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTING	17
6. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE.....	18
7. ORGANI SOCIALI, ORGANISMO DI VIGILANZA E COMITATO PER LE REMUNERAZIONI.....	28
7.1 AMMINISTRATORI	28
7.2 SINDACI.....	29
7.3 ORGANISMO DI VIGILANZA COSTITUITO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001	30
7.4 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI E ALTRI COMITATI ENDOCONSILIARI	30
8. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLA POLICY.....	31
8.1 DEFINIZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI	33
8.2 STRUTTURA REMUNERATIVA PER SINGOLO RUOLO AZIENDALE	34
i) Componente fissa.....	34
ii) Componente variabile	35
iii) Altri componenti.....	42
8.3 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE FISSA E QUELLA VARIABILE	42
8.4 MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA REMUNERAZIONE	43
8.5 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIoglIMENTO DEL RAPPORTO O DI CESSAZIONE DELLA CARICA	44
8.6 MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST (MALUS E CLAW BACK).....	45
8.7 PROCEDIMENTO DI ATTIVAZIONE DEI MECCANISMI DI MALUS O CLAW BACK	47

8.8	CLAUSOLE DI NON CONCORRENZA.....	48
8.9	OBBLIGHI DI <i>DISCLOSURE</i> E DI COMUNICAZIONE ALLA BANCA D'ITALIA.....	49
1.	PREMESSA	51
2.	PRIMA PARTE	53
2.1	INFORMAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DELLE POLICY 2017	53
2.2	RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE	54
2.3	PATTUZIONI RELATIVE AI CASI DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE DALLA CARICA	57
2.4	VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E DEI COMITATI ENDOCONSILIARI SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE.....	58
3.	SECONDA PARTE.....	62
3.1	TABELLE ANALITICHE SUI “COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”	65
3.2	TABELLE ANALITICHE SULLE “<i>STOCK OPTION</i> ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA”	73
3.3	TABELLE ANALITICHE SUI “PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE <i>STOCK OPTION</i>, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”	76
3.4	TABELLE ANALITICHE SUI “PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”	77
3.5	TABELLE ANALITICHE RELATIVE ALLE “INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”	81

INTRODUZIONE

Signori Azionisti,

Vi abbiamo convocato per:

A) riferirvi sull'applicazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio concluso al 31 dicembre 2017;

B) sottoporre alla Vostra approvazione le politiche di remunerazione del Gruppo bancario Banca Farmafactoring per l'esercizio 2018, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2018.

Gli organi sociali di Banca Farmafactoring hanno continuato a dedicare particolare attenzione al tema delle politiche di remunerazione del personale anche alla luce dei nuovi documenti pubblicati dalle Autorità di Vigilanza. In particolare sono state prese in considerazione le Linee Guida EBA in materia di politiche di remunerazione pubblicate il 21 dicembre 2015 e l'Opinione sull'applicazione del criterio di proporzionalità indirizzata alla Commissione Europea da presentare al Consiglio e al Parlamento Europeo per una eventuale revisione della Direttiva CRD IV e del Regolamento (UE) n. 575/2013.

La presente Relazione recepisce gli obblighi di informativa previsti dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e dalle previsioni del TUF e del Regolamento Emittenti della Consob

CONTESTO NORMATIVO

La Relazione Annuale sulle Remunerazioni (di seguito, la “**Relazione**”) è redatta nell’ambito delle informative richieste ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo 1998 n. 58 (di seguito, il “**TUF**”) e dall’articolo 84-*quater* del Regolamento Consob 11971/1999 (di seguito, “**Regolamento Emittenti**”). Inoltre, la Relazione è strutturata secondo quanto stabilito dallo Schema 7-bis dell’Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, l’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti consente di assolvere, in un unico documento, agli obblighi di cui all’art.123-ter del TUF e alle Disposizioni di vigilanza per le banche, di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di remunerazioni. Pertanto, alla luce di questa normativa, nella presente Relazione vengono incluse informazioni ulteriori, in forma aggregata, sui cosiddetti soggetti “Risk Taker” non ricompresi nell’ambito di applicazione del citato articolo del TUF.

Per quanto riguarda le informazioni richieste ai sensi dell’articolo 114-bis del TUF e 84-bis del Regolamento Emittenti sui piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute sul sito web di BFF sezione *Investor Relations*.

Lo specifico contesto normativo della Policy, contenuta nella Sezione I della Relazione, è approfondito al capitolo 4 della Sezione I.

SEZIONE 1

POLICY DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2018 A FAVORE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI SUPERVISIONE STRATEGICA, GESTIONE E CONTROLLO, E DEL PERSONALE DEL GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTURING

1. PREMESSA

La presente *“Policy di remunerazione e incentivazione 2018 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo BFF”* (la **“Policy”**) è stata redatta in conformità alle previsioni di cui al Titolo IV, Capitolo 2, delle Disposizioni di Vigilanza¹.

La Policy ha inoltre recepito quanto previsto dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente, entrato in vigore il 26 giugno 2014.

La Policy è aggiornata ed è stata approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo in data 28 febbraio 2018, previo esame del Comitato per le Remunerazioni, e successivamente sottoposta all'approvazione dell'Assemblea della Capogruppo in data 5 aprile 2018, nel rispetto della disciplina normativa e regolamentare.

¹ La Policy contenuta dalla presente Relazione è quella relativa all'esercizio 2018, conformemente alla disciplina dettata dall'art.123-ter del TUF e dallo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

2. PRINCIPI GENERALI²

Il sistema di Remunerazione e incentivazione del Gruppo BFF si ispira ai seguenti principi:

- essere coerente con gli obiettivi e la cultura aziendale, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo;
- attrarre e mantenere soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo, valorizzandoli attraverso percorsi di accrescimento professionale;
- improntare i comportamenti alla massima diligenza e correttezza nelle relazioni, in linea con i valori del Gruppo;
- individuare e orientare al raggiungimento di obiettivi:
 - collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto dei rischi,
 - coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese,
 - tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a un'eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo e il sistema finanziario nel suo complesso.

Nella definizione delle politiche di remunerazione si è tenuto conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa – del modello di *business* del Gruppo e dei conseguenti livelli di rischio ai quali lo stesso può risultare esposto.

Obiettivo ultimo è pervenire, nell'interesse degli *stakeholder*, a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali corretti per tenere conto dei rischi assunti dal Gruppo e, in particolare, con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, in modo da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione dei rischi per il Gruppo.

² Riferimenti normativi: Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Circolare n. 285, Sezione I, par. 5.

3. DEFINIZIONI

<i>Amministratore Delegato</i>	L'“organo con funzione di gestione” della Capogruppo, ovvero il componente del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo al quale il Consiglio di Amministrazione ha delegato i compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica.
<i>Assemblea</i>	Assemblea degli azionisti
<i>Banca, la Capogruppo o Banca Farmafactoring:</i>	Banca Farmafactoring S.p.A., capogruppo del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring.
<i>Banca intermedia</i>	Secondo la definizione di cui al par. 3, Sezione I, Capitolo 2 (“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”), Titolo IV, Parte Prima delle Disposizioni di Vigilanza, la banca con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro o la banca che fa parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non sia considerata significativa ai sensi del Regolamento (UE) n. 1024/2013.
<i>Beneficio pensionistico discrezionale:</i>	Il beneficio accordato, al Personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca o da altre società del Gruppo per la generalità dei dipendenti.
<i>Benefit</i>	I c.d. fringe benefits rappresentano degli elementi remunerativi complementari alla retribuzione principale. Consistono, in maniera specifica, nella concessione in uso

	di beni e servizi da parte del datore di lavoro in favore dei dipendenti.
<i>Codice di Autodisciplina</i>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate predisposto dal Comitato per la Corporate Governance istituito da Borsa Italiana S.p.A.
<i>Collegio sindacale</i>	L’“organo con funzione di controllo”.
<i>Comitato Controllo e Rischi:</i>	Il comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti di cui al paragrafo 2.3.3 della Sezione IV, Capitolo 1 (“Governare Societario”), Titolo IV, Parte Prima delle Disposizioni di Vigilanza e all’art. 7 del Codice di Autodisciplina.
<i>Comitato per le Remunerazioni:</i>	Il comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti di cui al paragrafo 2.3.4 della Sezione IV, Capitolo 1 (“Governare Societario”), Titolo IV, Parte Prima delle Disposizioni di Vigilanza e all’art. 6 del Codice di Autodisciplina.
<i>Consiglio di Amministrazione</i>	L’“organo con funzione di supervisione strategica” della Capogruppo, al quale sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione della Banca, mediante, tra l’altro, l’esame e la delibera dei piani industriali o finanziari e delle operazioni strategiche.
<i>Circolare n. 285 o Disposizioni di Vigilanza</i>	Il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 della Banca d’Italia del 17 dicembre 2013 “Disposizioni di Vigilanza per le Banche”.
<i>Executive:</i>	I responsabili di unità organizzative articolate o ad alto contenuto professionale che riportano all’Amministratore

	<p>Delegato o a <i>Senior Executive</i>, che contribuiscono significativamente e con ampie autonomie al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza o che forniscono supporto/consulenza qualificata al Vertice aziendale e al resto dell'organizzazione. Possono rientrare fra il Personale Più Rilevante. Gli <i>Executive</i> sono identificati da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.</p>
<p>Funzioni Aziendali di Controllo:</p>	<p>Le Funzioni Aziendali di Controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni³, cioè la Funzione <i>Internal Audit</i>, la Funzione <i>Risk Management</i>, la Funzione <i>Compliance</i> e <i>AML</i> e, ai fini della presente Policy - come indicato nella Circolare n. 285 -, l'U.O. Personale.</p>
<p>Gruppo BFF o Gruppo</p>	<p>Il Gruppo Bancario Banca Farmafactoring.</p>
<p>Personale:</p>	<p>I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.</p>
<p>Personale Più Rilevante o Risk taker:</p>	<p>I soggetti la cui attività professionale ha o può avere impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, come individuati secondo i criteri stabiliti al capitolo 8.1 della Policy.</p>
<p>Piano di Stock Option</p>	<p>Il Piano di Stock Option approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 luglio 2016 e dall'Assemblea del 5 dicembre 2016, come aggiornato dal Consiglio di Amministrazione il 29 marzo 2017.</p>

³ Cfr. Circolare n. 285.

Policy:	La presente Policy.
RAF	<p>“Risk Appetite Framework” (sistema degli obiettivi di rischio), ovverosia il quadro che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli, anche a livello di Gruppo.</p>
Remunerazione:	<p>Ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (<i>fringe benefits</i>), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal Personale alla Banca o ad altre società del Gruppo. Le principali componenti della Remunerazione sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • componente fissa: componente predefinita e certa della Remunerazione; • componente variabile della Remunerazione: <ul style="list-style-type: none"> i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla <i>performance</i>, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (c.d. <i>golden parachute</i>).

<p><i>Senior Executive:</i></p>	<p>I ruoli che riportano direttamente all'Amministratore Delegato, contribuiscono in maniera determinante alla realizzazione degli obiettivi strategici del Gruppo, rientrano fra il Personale Più Rilevante, gestiscono in genere <i>budget</i> significativi di risorse umane e/o economiche, nell'ambito di deleghe e procure formali. I <i>Senior Executive</i> sono identificati da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.</p>
<p><i>Società Controllate:</i></p>	<p>Le società facenti parte del Gruppo BFF, esclusa la stessa Banca.</p>
<p><i>Statuto:</i></p>	<p>Lo Statuto sociale della Banca.</p>
<p><i>T.U.I.R.</i></p>	<p>Testo Unico delle Imposte sui Redditi.</p>

4. CONTESTO NORMATIVO DELLA POLICY

I processi di remunerazione e incentivazione costituiscono un elemento chiave dei sistemi di organizzazione e governo societario delle banche, rappresentando uno dei *driver* principali attraverso cui è possibile realizzare gli obiettivi degli *stakeholder*.

Il quadro normativo nazionale e internazionale sulle politiche di remunerazione nel settore bancario ha subito nel corso dell'ultimo decennio una forte evoluzione, portando a una serie di interventi normativi sulla tematica; tale processo è stato prevalentemente indotto dall'acquisita consapevolezza della necessità di giungere a un bilanciamento ponderato tra il fatto che, da un lato, le società si dotino di meccanismi di remunerazione adeguati a trattenere e ad attrarre risorse strategiche per la loro crescita, e che, dall'altro lato, questi meccanismi siano nello stesso tempo proporzionati e coerenti con i risultati conseguiti dall'azienda.

Il contenuto della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 "*Disposizioni di vigilanza per le banche*"⁴, oltre a essere adottato sulla base degli articoli 53 e 67 del Testo Unico Bancario ("**TUB**") e del Decreto Ministeriale del 27 dicembre 2006, n. 933⁵, recepisce le previsioni contenute nella direttiva europea 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (di seguito, la "**CRD 4**") e gli indirizzi elaborati in ambito internazionale (tra cui quelli dell'EBA e dell'FBS).

Le disposizioni della Circolare n. 285 sono applicate ai contratti di lavoro dei dipendenti della Banca e ai rapporti con amministratori, sindaci e membri dell'organismo di vigilanza. La Policy, che recepisce tali disposizioni, è vincolante per i dipendenti della Banca e per gli amministratori, i sindaci e i membri dell'organismo di vigilanza, in virtù dell'accettazione della carica e degli obblighi che ne conseguono. Di conseguenza, eventuali modifiche della Policy e/o della normativa – anche nelle more dei conseguenti e necessari emendamenti alla Policy – sono applicate ai contratti di lavoro dei dipendenti della Banca e ai rapporti con i relativi amministratori, sindaci e membri dell'organismo di vigilanza.

⁴ Cfr. Sezione Prima, Titolo IV, Capitolo 2.

⁵ Decreto del 27 dicembre 2006, n. 933, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di adeguatezza patrimoniale, contenimento del rischio e informativa al pubblico delle banche e dei gruppi bancari, come modificato dal Decreto del 27 luglio 2011, n. 676, emanato in via d'urgenza dal Ministro dell'Economia e delle Finanze in qualità di Presidente del CICR, in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari in conformità con gli indirizzi internazionali e la disciplina europea.

In particolare, nel caso del Gruppo BFF, rileva la disciplina della Circolare n. 285 dedicata alle Banche intermedie, essendo la Banca classificabile in tale categoria ai fini della disciplina sulle remunerazioni.

In particolare, la Parte prima, Titolo IV, Capitolo I della Circolare n. 285, relativa alle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, definisce come Banche intermedie, le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di Euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di Euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU⁶.

Sulla base dei parametri inclusi nella definizione sopra riportata, la Banca è dunque, come detto, classificabile come Banca intermedia ai fini dell'applicazione della disciplina sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione⁷.

Le Banche intermedie applicano a tutto il personale l'intera disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle Disposizioni di Vigilanza; le disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, si applicano al Personale Più Rilevante, con

⁶ Art. 6(4) dell'RMVU: "La significatività è valutata sulla base dei seguenti criteri:

- i) dimensioni;
- ii) importanza per l'economia dell'Unione o di qualsiasi Stato membro partecipante;
- iii) significatività delle attività transfrontaliere.

Per quanto attiene al primo comma, un ente creditizio o società di partecipazione finanziaria o società di partecipazione finanziaria mista non sono considerati meno significativi, tranne se giustificato da particolari circostanze da specificare nella metodologia, qualora soddisfino una qualsiasi delle seguenti condizioni:

- i) il valore totale delle attività supera i 30 miliardi di EUR;
- ii) il rapporto tra le attività totali e il PIL dello Stato membro partecipante in cui sono stabiliti supera il 20 %, a meno che il valore totale delle attività sia inferiore a 5 miliardi di EUR;
- iii) in seguito alla notifica dell'autorità nazionale competente secondo cui tale ente riveste un'importanza significativa con riguardo all'economia nazionale, la BCE decide di confermare tale significatività sulla scorta di una sua valutazione approfondita, compreso lo stato patrimoniale, dell'ente creditizio in questione.

Inoltre la BCE può, di propria iniziativa, considerare un ente di importanza significativa quando questo ha stabilito filiazioni in più di uno Stato membro partecipante e le sue attività o passività transfrontaliere rappresentano una parte significativa delle attività o passività totali soggette alle condizioni di cui alla metodologia.

Quelli per i quali è stata richiesta o ricevuta direttamente assistenza finanziaria pubblica dal FESF o dal MES non sono considerati meno significativi. [...]"

⁷ La quotazione della Banca non ha determinato il passaggio alla qualificazione di banca di maggiore ai fini dell'applicazione della disciplina sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. La quotazione non è infatti tra gli elementi della definizione di banca maggiore contenuta nella sezione della Circolare n. 285 dedicata alle politiche di remunerazione (sezione I par. 3 – mentre è tra gli elementi della diversa definizione data a fini di *governance* dalla stessa Circolare n. 285 nel Titolo IV, Capitolo I, Sezione I).

percentuali e periodi di differimento e *retention* almeno pari alla metà di quelli ivi indicati, e crescenti in funzione delle caratteristiche della banca o del gruppo bancario.

Per quanto riguarda la normativa europea, la CRD 4, reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di: *i)* garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione; *ii)* gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse; *iii)* assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario; *iv)* accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; *v)* rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza. A tali obiettivi, si accompagna anche quello di un generale contenimento dei costi operativi, con l'intento di non limitare eccessivamente l'autonomia delle banche e di rispettare il fondamentale principio di proporzionalità.

Tale normativa deve essere letta congiuntamente ai *regulatory technical standard* (RTS), emanati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, sempre ai sensi della CRD 4, che hanno natura vincolante e sono direttamente applicabili a tutti gli Stati membri.

I *regulatory technical standards* (RTS) disciplinano il processo di identificazione del Personale Più Rilevante, i c.d. *Risk taker*, cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. Per l'identificazione del "Personale Più Rilevante" si applicano, infatti, le regole definite con Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604⁸; il processo di identificazione dei *Risk taker* deve consentire al Gruppo di graduare l'applicazione dell'intera disciplina sulle Remunerazioni in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo.

Si richiamano, altresì, le linee guida emanate dall'EBA (*Guidelines* - GL 2014/7 e 2014/8 del 16 luglio 2014) che, in conformità alla CRD 4, delineano le modalità di raccolta e gli schemi segnaletici che gli intermediari devono utilizzare per la trasmissione delle informazioni, relative ai propri sistemi di remunerazione, alle autorità di vigilanza nazionali che poi curano l'invio all'EBA.

⁸ Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD 4 su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.

In particolare le linee guida riguardano:

- l'attività di raccolta presso tutte le banche e le imprese di investimento, di informazioni riguardanti gli *high earners*, ossia i soggetti la cui Remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di Euro su base annuale (GL 2014/07, “*Guidelines on the data collection exercise regarding high earners*”);
- la c.d. attività di *benchmarking*, finalizzata a monitorare e confrontare le tendenze e le prassi remunerative – in particolare dei *risk taker* – in un campione di intermediari europei significativi, selezionato dalle competenti autorità di vigilanza secondo i criteri di rappresentatività forniti dall'EBA (GL 2014/08, “*Guidelines on the remuneration benchmarking exercise*”).

Gli obiettivi che la legislazione comunitaria e nazionale si prefigge con riferimento alle politiche di remunerazione e incentivazione si riflettono nell'identificazione di sistemi di controllo orientati prevalentemente al contenimento dei rischi. Tali presidi prevedono la definizione nelle banche di sistemi retributivi che, oltre a dover essere allineati con gli obiettivi e i valori aziendali, alle strategie di lungo periodo e alle politiche di prudente gestione del rischio, siano caratterizzati da sistemi di incentivazione (basati su strumenti finanziari o collegati alle *performance* aziendali) coerenti con:

- il quadro di riferimento per la determinazione dei livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere e, conseguentemente, a cui è possibile ancorare le retribuzioni;
- le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- il capitale e la liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese.

5. GRUPPO BANCARIO BANCA FARMAFACTURING

Il Gruppo Bancario Banca Farmafactoring è composto dalla Capogruppo, Banca Farmafactoring, e dalle Società Controllate.

La Capogruppo esercita le proprie prerogative di direzione e coordinamento al fine di assicurare uniformità alla complessiva gestione del sistema, ivi incluso il sistema di Remunerazione e incentivazione del Gruppo di cui alla presente Policy.

La Capogruppo elabora la Policy, che costituisce il documento sulle politiche di Remunerazione per l'intero Gruppo, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Le singole componenti del Gruppo restano, in ogni caso, responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile, della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo e della *compliance* rispetto alla Policy.

Ove la Capogruppo rilevi che l'attuazione della Policy da parte delle Società Controllate non sia coerente con gli indirizzi da essa dettati o conformi con la disciplina applicabile, sollecita le opportune modifiche.

6. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E DI INCENTIVAZIONE

Il Gruppo, attraverso adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione, intende favorire la competitività aziendale attraendo e trattenendo i propri talenti, nel rispetto del principio della sana e prudente gestione, e rafforzare il governo dell'impresa, garantendo che le decisioni vengano assunte in modo indipendente, informato e tempestivo a un livello appropriato, così da evitare conflitti di interesse e garantire una corretta informativa secondo quanto disposto dalle autorità competenti.

Di seguito si richiama il ruolo degli organi aziendali e delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo, nella definizione e attuazione del sistema di remunerazione e incentivazione, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza.

Assemblea

Oltre alle competenze di legge, secondo lo Statuto di Banca Farmafactoring, con riferimento alle politiche di remunerazione, l'Assemblea ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci e alla Società di revisione incaricata del controllo contabile;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della componente fissa, e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- prende visione, con frequenza almeno annuale, di un'informativa sulle politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca, e sulla loro attuazione secondo le modalità definite nella normativa di Vigilanza. Tale informativa contiene le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di Remunerazione e incentivazione fornite al pubblico, in ottemperanza a quanto previsto nella Circolare n. 285.

Inoltre, la normativa regolamentare di cui alla Circolare n. 285 attribuisce all'Assemblea la competenza di approvare l'eventuale innalzamento del limite del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della Remunerazione da 1:1 fino a un massimo di 2:1. Tale competenza ha trovato concreta attuazione con delibera assembleare del 5 dicembre 2016 mediante la quale è stata approvata la proposta del Consiglio di Amministrazione di innalzamento del limite del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della Remunerazione da 1:1 al massimo di 2:1 ad eccezione del Personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.

La delibera assembleare sopra menzionata, è stata adottata:

- nel rispetto delle maggioranze qualificate richieste dalla Circolare n. 285⁹;
- a seguito della procedura di preventiva consultazione prevista dalla normativa di cui alla Circolare n. 285¹⁰.

La delibera di approvazione dell'innalzamento del limite al massimo di 2:1 è stata inviata a Banca d'Italia nel termine previsto dalla Circolare n. 285¹¹.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Policy, ed è responsabile della sua corretta attuazione, assicurando che detta politica sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per l'Amministratore Delegato, gli Amministratori investiti di particolari cariche, i *Senior Executive*, gli *Executive* che sono a

⁹ La Circolare n.285 prevede che l'approvazione da parte dell'Assemblea avvenga con il voto favorevole di almeno i due terzi del capitale sociale rappresentato in Assemblea, quando questa è costituita con almeno la metà del capitale sociale, ovvero, quando ciò non accada oppure, con il voto favorevole di almeno i tre quarti del capitale rappresentato in Assemblea, qualunque sia il capitale con cui l'Assemblea è costituita.

¹⁰ La procedura prevede la trasmissione a Banca d'Italia o alla Banca Centrale Europea, almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, della proposta che si intende sottoporre all'Assemblea, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il personale più rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri.

¹¹ La Circolare n.285 prevede che entro 30 giorni dalla data in cui l'Assemblea ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione stessa con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

diretto riporto dell'Amministratore Delegato, nonché – relativamente alla Capogruppo – per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo stessa. In particolare, il Consiglio di Amministrazione 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 controlli interni;

- definisce a livello di Gruppo i compensi nonché – su proposta dell'Amministratore Delegato – gli obiettivi annuali, e la relativa valutazione, di: *Senior Executive*, *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, e responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla presente *Policy*;
- identifica, sentito il Comitato per le Remunerazioni, i dirigenti della Banca e del Gruppo, come definiti dal Piano di Stock Option¹², beneficiari dello stesso Piano di Stock Option;
- assegna le *stock options* ai dirigenti e ai Senior Executives del Gruppo, come definiti dal Piano di Stock Option¹³;
- determina il numero massimo di Opzioni da attribuire complessivamente a tutti i beneficiari, ai sensi del Piano di Stock Option, in relazione a ciascuna *tranche*.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione le proposte di revisione della *Policy*;
- definisce e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito nella *Policy*;
- definisce la Remunerazione per:
 - gli *Executive* del Gruppo che non sono diretti riporti dell'Amministratore Delegato;
 - tutto il restante personale della Banca che non rientri, in termini di Remunerazione, tra

¹² Il Piano di Stock Option definisce come “dirigenti”, “i dirigenti della Banca o di sue controllate (ivi inclusi i dipendenti di controllate estere con qualifica di senior executive o comunque con una qualifica equivalente, secondo il diritto applicabile, a quella di dirigente) iscritti nei relativi libri matricola alla data nella quale saranno individuati”.

¹³ Cfr nota 8.

le competenze dell'Assemblea e/o del Consiglio di Amministrazione.

- definisce, per le Società Controllate del Gruppo, i sistemi di remunerazione che non rientrano nelle competenze del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per le Remunerazioni della Capogruppo, tenendo conto di eventuali ulteriori limiti della normativa locale di riferimento di tempo per tempo vigente. Nei casi di eventuale non conformità tra le previsioni della Policy e la normativa dei Paesi delle Società Controllate, acquisisce preventivamente un parere dalla Funzione *Compliance* e *AML* al fine di risolvere il conflitto di normative e dare piena attuazione alla Policy;
- identifica i dipendenti della Banca e del Gruppo, beneficiari del Piano di Stock Option che non siano dirigenti e Senior Executive del Gruppo secondo la relativa definizione contenuta nel Piano di Stock Option¹⁴ e assegna loro le opzioni;

Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni, è un organo di natura consultiva e propositiva nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale. Il Comitato per le Remunerazioni è composto da tre membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, di cui almeno due indipendenti. Il Presidente del Comitato per le Remunerazioni è individuato tra i consiglieri indipendenti. Il Comitato per le Remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, e
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale Più Rilevante e in materia di identificazione dei dirigenti¹⁵ della Banca e del Gruppo beneficiari del Piano di Stock Option.

Nell'ambito di tali funzioni il Comitato per le Remunerazioni:

¹⁴ Cfr nota 8.

¹⁵ Cfr nota 8.

- a) contribuisce alla definizione delle linee guida sulle politiche e sui principi in tema di Remunerazione contenuti nella Policy da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea, in conformità alle previsioni di cui alla Circolare n. 285;
- b) formula proposte e/o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla Remunerazione dei seguenti soggetti (i) il Presidente del Consiglio di Amministrazione, (ii) l'Amministratore Delegato, e gli altri amministratori che ricoprono particolari cariche e/o incarichi (ivi compresi, quindi, i componenti di Comitati), inclusa la fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della Remunerazione degli amministratori esecutivi, (iii) i *Senior Executive*, (iv) gli *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, e (v) i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo.

I pareri e le proposte sono espressi tenendo conto, tra l'altro, dei seguenti parametri:

- la rilevanza delle responsabilità nella struttura organizzativa societaria;
- il raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- eventuali requisiti richiesti dalla normativa,

e, per i soggetti diversi dai Responsabili delle funzioni di controllo della Capogruppo, anche dei seguenti parametri:

- incidenza sui risultati aziendali;
 - risultati economici conseguiti dalla Banca;
- c) formula al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito all'adozione (ed eventuale successiva integrazione) di eventuali piani di incentivazione (*stock option*, *stock grant*, di "azionariato diffuso" etc.), agli obiettivi a questi connessi, oltre che ai criteri di valutazione del loro raggiungimento;
- d) formula al Consiglio di Amministrazione pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla

carica (cd. *golden parachutes*); valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;

- e) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla Remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio sindacale;
- f) cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione in occasione di riunioni convocate per la trattazione di argomenti in materia di compensi, in particolare, predispone la Relazione, nel rispetto dei termini previsti per la sua presentazione in Assemblea;
- g) esamina il voto espresso dall'Assemblea sulla Relazione redatta ai sensi dell'art 123-ter del TUF¹⁶, e presenta la relativa analisi al Consiglio di Amministrazione;
- h) collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato Controllo e Rischi, sulle questioni attinenti alle politiche di remunerazione e incentivazione; il Comitato Controllo e Rischi, a sua volta, esamina, in coordinamento con il Comitato per le Remunerazioni, se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione siano coerenti con il RAF, anche con l'eventuale supporto della funzione *Risk Management*;
- i) assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, ciascuna secondo le rispettive competenze, (Personale, Pianificazione e Controllo di Gruppo, *Risk Management, Compliance e AML e Internal Audit*) nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- j) si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di

¹⁶ Art. 123-ter del TUF: “(Omissis). La prima sezione della relazione sulla remunerazione illustra:

a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo;

b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. (Omissis)”

incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;

- k) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la corretta applicazione della Policy di Remunerazione con riferimento agli amministratori, ai *Senior Executive*, agli *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, e alle Funzioni Aziendali di Controllo, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- l) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte presentate dal Comitato stesso in materia di Remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- m) monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani di incentivazione approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- n) fornisce adeguato riscontro sull'attività da esso svolta agli organi aziendali, da rendersi in conformità alla normativa applicabile. In particolare, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato, riferisce all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio in merito alle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- o) svolge gli ulteriori compiti che il Consiglio di Amministrazione gli può attribuire con apposite deliberazioni.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per le Remunerazioni in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Ove il Consiglio di Amministrazione non abbia determinato il *budget* annuale di spesa a disposizione del Comitato per l'espletamento delle proprie attività, il Comitato presenterà richiesta di approvazione delle relative voci di spese al Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi, ha tra le sue funzioni anche quella di accertare che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione del Gruppo siano coerenti con i livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere.

Nell'esercizio di questa funzione, collabora con gli altri comitati interni al Consiglio di Amministrazione, in particolare con il Comitato per le Remunerazioni. Il Comitato Controllo e Rischi, esamina, in coordinamento con il Comitato per le Remunerazioni, se gli incentivi forniti dal sistema di Remunerazione siano coerenti con il RAF, anche con il supporto della funzione Risk Management.

Funzioni Aziendali di Controllo

Le Funzioni Aziendali di Controllo, ciascuna per le proprie competenze, assicurano, tra l'altro, la conformità e l'adeguatezza delle politiche di remunerazione adottate dal Gruppo rispetto alla normativa vigente come più sopra specificato.

La Funzione *Compliance* e *AML* verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano valutati e contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, e ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato, al Comitato per le Remunerazioni nonché, nell'ambito delle relazioni periodiche, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio sindacale. Di tali risultati l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione.

La Funzione *Compliance* e *AML* verifica, inoltre, che le Società Controllate diano piena e corretta attuazione della Policy, valutando eventuali ulteriori limiti imposti dalla normativa locale. Qualora emerga un eventuale conflitto con la normativa locale, la Funzione *Compliance* e *AML* fornisce un parere all'Amministratore Delegato circa la risoluzione del conflitto di normative, e individua le soluzioni operative in grado di dare corretta attuazione alla Policy.

La Funzione *Risk Management* verifica il raggiungimento dei *gate* di accesso alla componente variabile della Remunerazione e la coerenza del sistema incentivante con le metodologie di gestione dei rischi.

La Funzione *Internal Audit* verifica con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di Remunerazione alle politiche di remunerazione e incentivazione, in particolare, sulla base del Piano di *audit*, sviluppato in una logica *risk-based*. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate a conoscenza dell'Assemblea. La Funzione *Internal Audit* collabora inoltre con l' U.O. Personale nell'attivazione dei meccanismi di *malus* e *claw-back* svolgendo le necessarie indagini e analisi su richiesta dell'U.O. Personale o dell'Amministratore Delegato, per l'accertamento dei fatti che possono comportare l'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*.

U.O. Personale

L'U.O. Personale:

- applica le disposizioni presenti nella Policy traducendole operativamente, nei limiti previsti dal ruolo e dalle deleghe conferite;
- assicura la corretta applicazione dei criteri e dei parametri del sistema di Remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo;
- svolge le analisi di *benchmark* rispetto al mercato del lavoro di riferimento, e le analisi di equità all'interno dell'azienda al fine di determinare:
 - proposte di revisione della Policy;
 - revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dalla Banca;
- coordina il processo di individuazione e definizione del Personale Più Rilevante, secondo il processo descritto al successivo capitolo 8;
- fornisce supporto al Comitato per le Remunerazioni e, laddove opportuno, al Comitato Controlli e Rischi;
- monitora l'evoluzione normativa in materia giuslavoristica e la disciplina sul sistema remunerativo;

- avvia il processo di verifica sulle condizioni di *malus* e *claw back* avvalendosi della Funzione *Internal Audit* per gli opportuni accertamenti.

7. ORGANI SOCIALI, ORGANISMO DI VIGILANZA E COMITATO PER LE REMUNERAZIONI

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le disposizioni normative in materia di politica e di prassi emanate dalla Banca d'Italia.

7.1 AMMINISTRATORI

Tutti gli Amministratori

- sono destinatari del compenso fissato dall'Assemblea oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle loro funzioni, nonché, se deliberato, di un compenso connesso con eventuali ruoli ricoperti nell'ambito di comitati endoconsiliari;
- per coloro che sono Presidenti di Comitati e per i loro membri, può essere determinato dal Consiglio di Amministrazione un compenso aggiuntivo ex art. 2389, terzo comma, c.c.;
- dispongono di una polizza assicurativa per la "responsabilità civile" il cui costo è sostenuto dalla Banca.

Eccetto quanto previsto per l'Amministratore Delegato, in nessun caso gli Amministratori sono destinatari di una componente variabile della remunerazione.

Le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è corrisposta una componente fissa stabilita dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, c.c. determinata *ex ante* e coerente con il ruolo a esso attribuito.

Amministratore Delegato

All'Amministratore Delegato è corrisposta:

- una componente fissa composta da un compenso stabilito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, terzo comma e da un pacchetto di *Benefit*;

- una componente variabile di Remunerazione che include:
 - un piano di incentivazione legato al raggiungimento e al superamento dell'obiettivo economico previsto a budget, corretto per il rischio come indicato nel *RAF*, oltre al mantenimento dei parametri minimi di patrimonio regolamentare e di liquidità;
 - opzioni assegnate ai sensi del Piano di Stock Option;
 - *golden parachute*, ivi incluso un patto di non concorrenza.

Alla suddetta componente variabile si applicano:

- ✓ i limiti previsti dalla Circolare n. 285 in termini di rapporto tra componente fissa e componente variabile e di bilanciamento tra *cash* e strumenti finanziari;
- ✓ i meccanismi di *malus* e *claw back* di cui al successivo capitolo 8.2..

Amministratori indipendenti¹⁷

Gli amministratori indipendenti, al pari degli altri amministratori, sono destinatari del compenso fissato dall'Assemblea per tutti gli amministratori oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'esercizio delle loro funzioni. Non sono previsti ulteriori compensi, salvo quelli riconosciuti a fronte dei ruoli ricoperti all'interno dei comitati endoconsiliari.

7.2 SINDACI

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso stabilito dall'Assemblea;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile di Remunerazione o collegata ai risultati della Banca, del Gruppo;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile" il cui costo è sostenuto dalla Banca.

Inoltre, il Presidente del Collegio sindacale è destinatario di un compenso aggiuntivo stabilito dall'Assemblea.

¹⁷ Gli amministratori indipendenti sono quei membri del Consiglio di Amministrazione che sono in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dall'art. 148, comma 3, del TUF, e/o dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina, salvo diversa disposizione normativa.

Le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

7.3 ORGANISMO DI VIGILANZA COSTITUITO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

I componenti dell'Organismo di Vigilanza che non sono dipendenti del Gruppo sono destinatari di un compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle condizioni di mercato e delle responsabilità assunte, a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione e del diligente espletamento dell'incarico.

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza che sono dipendenti del Gruppo, invece, non è previsto alcun compenso per la carica.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza non possono percepire in alcun caso una componente variabile di Remunerazione legata ai risultati del Gruppo.

7.4 COMITATO PER LE REMUNERAZIONI E ALTRI COMITATI ENDOCONSILIARI

Il presidente e i componenti del Comitato per le Remunerazioni e di altri comitati endoconsiliari possono essere destinatari di un compenso, aggiuntivo ex art. 2389, terzo comma c.c., stabilito dal Consiglio di Amministrazione per tali cariche.

8. PROCESSO DI ADOZIONE E CONTROLLO DELLA POLICY¹⁸

Processo di adozione della Policy

La Società Capogruppo adotta la Policy che contiene le politiche di Remunerazione per l'intero Gruppo mediante il seguente processo che avviene con cadenza almeno annuale.

- a) L'U.O. Personale predispone il testo della Policy. Il processo di elaborazione della Policy prevede anche il coinvolgimento:
 - ✓ della Funzione *Risk Management* che fornisce supporto nell'identificazione del Personale Più Rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico in linea con il *RAF*, anche a livello consolidato. Inoltre, propone i parametri di costruzione del sistema incentivante e verifica il rispetto dei *gate* di accesso alla componente variabile;
 - ✓ del Dipartimento Organizzazione, Sistemi e Personale che fornisce supporto nell'identificazione del Personale Più Rilevante fornendo le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico in linea con i regolamenti in materia di compiti delle strutture aziendali e delle procedure aziendali.
- b) Una volta terminata la redazione della Policy, la Funzione *Compliance* e *AML* effettua una verifica della stessa e formula eventuali osservazioni. In questo caso, l'U.O. Personale recepisce le osservazioni della Funzione *Compliance* e *AML*, aggiorna il testo della Policy di conseguenza e lo sottopone nuovamente alla Funzione *Compliance* e *AML* la quale, a valle di una ulteriore verifica, laddove non vi siano ulteriori rilievi, ne attesta la conformità rispetto alla normativa applicabile mediante rilascio di una nota di *compliance*.
- c) L'U.O. Personale, trasmette quindi la Policy, unitamente alla nota di *compliance*, al Comitato per le Remunerazioni.
- d) Il Comitato per le Remunerazioni esamina la Policy e formula eventuali osservazioni. In questo caso, la Policy è ritrasmessa all'U.O. Personale che, con il supporto della Funzione *Compliance* e *AML*, recepisce le osservazioni del Comitato di Remunerazioni, provvedendo

¹⁸ Riferimenti Normativi: art. 123-ter TUF, Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

ad aggiornare la Policy che viene quindi ritrasmessa al Comitato per le Remunerazioni. La Policy è sottoposta, per le verifiche di propria competenza, alla Funzione di Internal Audit, che fornisce un'apposita relazione. Laddove non vi siano ulteriori rilievi, il Comitato per le Remunerazioni sottopone la Policy al Consiglio di Amministrazione per la sua approvazione.

- e) Il Consiglio di Amministrazione delibera a sua volta di sottoporre la Policy all'approvazione dell'Assemblea.
- f) L'Assemblea delibera l'approvazione della Policy.

Processo di applicazione e controllo dell'implementazione della Policy

L'U.O. Personale è la struttura aziendale deputata all'applicazione di quanto stabilito dalla Policy attraverso gli strumenti di gestione delle risorse umane, garantendone la sua attuazione a livello di Gruppo.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori del Gruppo trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle Funzioni Aziendali di Controllo.

In particolare, con cadenza almeno annuale, l'U.O. Personale, in base all'analisi del mercato del lavoro, a evoluzioni organizzative o a indirizzi strategici del Gruppo, verifica la necessità di revisionare la Policy. L'U.O. Personale verifica inoltre il sistema d'incentivazione del Personale, in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati del Gruppo, al fine di tradurre operativamente le disposizioni presenti nella Policy.

L'attuazione della Policy è soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte della Funzione *Compliance e AML*, e della Funzione *Internal Audit*, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro corretto funzionamento. In particolare:

- la Funzione *Compliance e AML* verifica che il sistema incentivante aziendale sia coerente con le norme, lo Statuto, il codice etico della Banca ed eventuali altri *standard* di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali;

- la Funzione *Internal Audit* verifica, la rispondenza delle prassi di Remunerazione alla Policy approvata e alla normativa di riferimento.

La pianificazione delle attività delle due Funzioni tiene conto dei citati compiti di verifica. Entrambe le Funzioni devono segnalare eventuali anomalie agli organi aziendali e alle Funzioni competenti per l'adozione delle necessarie misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Gli esiti della verifica condotta dalla Funzione *Internal Audit* sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Società Controllate

La Policy ha valenza per tutte le Società Controllate. Esse adottano e recepiscono la Policy, e ne curano e verificano l'attuazione in linea con la normativa locale.

8.1 DEFINIZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE E CLASSIFICAZIONE DEI RUOLI AZIENDALI¹⁹

La Policy si basa su di un sistema di classificazione dei ruoli aziendali coerente con la definizione di Personale Più Rilevante stabilita dal Gruppo. In particolare, il Gruppo identifica il Personale Più Rilevante mediante un processo di valutazione annuale – affidato all'U.O. Personale, in collaborazione con l'U.O. Organizzazione e Normativa e con la Funzione *Risk Management* – effettuato sulla base di quanto previsto dai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento (UE) n. 607/14, dalla regolamentazione interna del Gruppo, dalle procedure aziendali, dal mansionario e dalle singole procure. Pertanto, tenuto conto dei livelli di autonomia tra i diversi ruoli e dell'impatto degli stessi sul *business*, il Consiglio di Amministrazione identifica, con apposita delibera, il Personale Più Rilevante previa valutazione dell'U.O. Personale con il supporto delle funzioni *Risk Management*, e *Compliance* e *AML*, sentito il parere del Comitato per le Remunerazioni.

Inoltre, ogniqualvolta la Banca instaura un nuovo rapporto di lavoro e/o di collaborazione, l'U.O. Personale svolge una valutazione relativa all'identificazione del personale più rilevante per verificare l'eventuale appartenenza di tale soggetto alla categoria dei *Risk Taker*.

¹⁹ Riferimenti Normativi: Circolare n. 285, Sezione I par. 6, Regolamento delegato UE 604/2014.

8.2 STRUTTURA REMUNERATIVA PER SINGOLO RUOLO AZIENDALE²⁰

Fatte salve le specificità relative alla struttura dei compensi degli amministratori, dei sindaci, dell'Amministratore Delegato e del Presidente già esposte al precedente capitolo 7 (che trovano regolamentazione *ad hoc* in base al ruolo ricoperto), la Remunerazione del Personale prevede un pacchetto bilanciato costituito da una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, e da una componente variabile di incentivazione, che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi e duraturi del Gruppo nel suo complesso, dell'azienda e dell'individuo.

L'erogazione della componente variabile, sia *up front* che differita, è in ogni caso subordinata al rispetto di parametri economici, patrimoniali e di liquidità.

i) *Componente fissa*

La componente fissa è correlata alle esperienze e alle capacità professionali dei soggetti che operano in azienda, anche sulla base dei ruoli ricoperti.

In particolare, per gli *Executive* e i *Senior Executive* del Gruppo, rientrano nella componente fissa della Remunerazione anche i *Benefit* che la Banca riconosce (tra i quali, a titolo esemplificativo, l'auto aziendale).

Per il restante personale viene lasciata facoltà a ogni società del Gruppo di stabilire pacchetti di *Benefit*, coerentemente con quanto previsto dalla normativa locale, in base alla rilevanza e alla complessità dei ruoli ricoperti, nonché secondo principi di equità e di allineamento al mercato del lavoro locale, e comunque nel rispetto delle linee di indirizzo del Gruppo, in ossequio ai principi della Policy.

La determinazione della componente fissa della Remunerazione si basa su alcuni principi coerenti con il codice etico adottato e che possono così riassumersi:

- ✓ equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime

²⁰ Riferimenti Normativi: Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

opportunità di carriera;

- ✓ competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici *benchmark* di mercato;
- ✓ meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- ✓ coerenza nel tempo, con riferimento a obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite.

In conseguenza e in applicazione di quanto precede, le linee di indirizzo a valenza generale per la Remunerazione prevedono:

- che la componente fissa debba risultare equilibrata tra posizioni che hanno complessità, impatto e livelli di responsabilità analoghi;
- che il valore corrisposto rifletta l'esperienza maturata, la competenza acquisita e la *performance* realizzata;
- che la Remunerazione di una posizione sia coerente rispetto al valore delle retribuzioni di mercato per posizioni di analoga complessità, tenuto conto della *performance* nel ruolo ricoperto.

ii) **Componente variabile**

Principi generali

Le componenti variabili della Remunerazione sono composte da ogni pagamento o beneficio che non sia stabile nell'erogazione e/o predeterminato nell'ammontare.

Il riconoscimento della Remunerazione è collegato a diversi parametri coerenti con la funzione dello specifico strumento per la corresponsione della componente variabile adottato (es. *performance* individuale e/o della Banca, comunque misurata, periodo di permanenza ecc.).

Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Non sono ammesse forme di corresponsione della componente variabile garantite, se non in casi

eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. Tali forme di riconoscimento della componente variabile garantita:

- non possono essere corrisposte più di una volta alla medesima persona,
- non sono soggette alle norme sulla struttura della componente variabile,
- concorrono alla determinazione del limite del rapporto tra fisso e variabile della Remunerazione del primo anno.

Possono essere previste forme di Remunerazione legate alla permanenza del Personale (*retention bonus*): Tali eventuali forme di Remunerazione costituiscono componente variabile della Remunerazione e come tali sono soggette a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso.

Struttura delle componenti variabili della Remunerazione

La componente variabile della Remunerazione si articola in varie componenti, tra cui:

- **Management By Objective** (“MBO”)

L'MBO è un sistema incentivante formalizzato che prevede un'eventuale erogazione di incentivo annuale parametrata alla retribuzione annua lorda, a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali quali-quantitativi. Il *mix* tra obiettivi quantitativi e qualitativi è opportunamente bilanciato in funzione dei ruoli e delle responsabilità del Personale avente diritto.

Entro il primo trimestre di ogni anno, in base alle linee guida fornite dall'Amministratore Delegato, e attraverso un processo finalizzato al pieno allineamento e alla più ampia condivisione, tutti i responsabili di Unità Organizzative/Funzioni/Dipartimenti comunicano ai propri collaboratori i rispettivi obiettivi quali-quantitativi, in base ai quali, a fine esercizio, verrà valutata la *performance* individuale e sarà determinata la componente di retribuzione variabile MBO a essa collegata. Per quanto riguarda i *Senior Executive* e gli *Executive* che sono a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, gli obiettivi dell'MBO sono da questi discussi con l'Amministratore Delegato, e successivamente sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dalla presente Policy, anche con riferimento ai responsabili delle

Funzioni Aziendali di Controllo. Per gli altri dipendenti, gli obiettivi dell'MBO sono determinati dall'Amministratore Delegato.

Per quanto riguarda la determinazione dell'MBO, è prevista una prima fase durante la quale, in funzione del conseguimento degli obiettivi individuali, viene determinato l'importo base del premio; successivamente, al fine di accertare la liquidabilità dell'MBO, viene effettuata la verifica dei "gate" economici, patrimoniali e di liquidità definiti a inizio esercizio. La Banca può inoltre identificare dei parametri aziendali in grado di incrementare il valore della componente variabile maturata da ciascuno in base anche, tra l'altro, alla *performance* individuale. In particolare, a titolo esemplificativo, per quanto riguarda la Capogruppo ove i *gate* previsti dalla Policy siano rispettati, l'MBO è poi calcolato anche sulla base di due "moltiplicatori":

1. uno di redditività, calcolato sulla base dell'EBTDA^{RA}, che può incrementare l'MBO fino al 40% per i quadri e per gli *Executive* e i *Senior Executive*, e fino al 30% per gli impiegati. Tale moltiplicatore può anche essere decrementale in caso di risultati inferiori al target EBTDA^{RA} e consentire comunque l'erogazione dell'MBO per le categorie di quadri e impiegati, anche se il *target* EBTDA^{RA} non è stato raggiunto. In particolare, l'MBO sarà erogato al raggiungimento delle seguenti percentuali del *target* EBTDA^{RA}:
 - a. agli *Executive* e ai *Senior Executive* qualificati come dirigenti: 100%;
 - b. ai quadri: almeno il 90%; e
 - c. agli impiegati: almeno l'88%;

Questo moltiplicatore non si applica per il calcolo dell'MBO del personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo.

2. uno legato alla *Customer Satisfaction*. Questo indicatore di *performance* individuale è formulato sulla base di una *survey* condotta dall'U.O. Commerciale. In funzione dell'esito, l'MBO può incrementare fino a un massimo del 9%. Tale indicatore vale come moltiplicatore solo in senso incrementale.

Questi moltiplicatori operano come parametri di secondo livello, ossia come parametro di quantificazione che si attiva solo se i *gate* previsti dalla Policy, in attuazione della normativa regolamentare applicabile, risultino effettivamente rispettati.

Al momento della verifica dei *gate* di redditività, i costi incrementali derivanti dall'applicazione di tali meccanismi vengono dedotti dai risultati raggiunti in modo da assicurare sempre il pieno autofinanziamento del sistema incentivante MBO. In ogni caso, l'importo finale dell'MBO è liquidabile sempre nel rispetto dei vincoli e dei limiti previsti dalla Policy.

Per quanto concerne, in particolare, i *Senior Executive* e gli *Executive* che sono a riporto diretto dell'Amministratore Delegato e i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo, gli obiettivi assegnati e la relativa valutazione vengono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che si avvale del supporto e del contributo del Comitato per le Remunerazioni e della Funzione Risk Management per la verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei *gate* relativi alla liquidazione degli MBO in conformità al *RAF*.

L'MBO prevede per tutto il Personale un focus su obiettivi annuali e meccanismi di *retention* (es. pagamento condizionato alla permanenza del rapporto di lavoro o alla carica).

Relativamente agli obiettivi annuali, è prevista l'applicazione di 3 “*gate*” nell'anno di maturazione, legati al raggiungimento dell'obiettivo economico previsto a budget per l'anno stesso corretto per il rischio, così come previsto nel *Risk Appetite Framework*, associato al rispetto dei limiti di patrimonio e di liquidità:

1. l'indicatore di liquidità adottato è il *Liquidity Coverage Ratio* (LCR), pari al valore minimo previsto tempo per tempo dalla normativa di vigilanza vigente;
2. l'indicatore patrimoniale adottato corrisponde a un livello di *Total Capital Ratio* pari almeno al valore determinato a seguito del processo SREP effettuato da parte dell'Autorità di Vigilanza;
3. il parametro di *performance* individuato è l'*EBTDA Risk Adjusted* ($EBTDA^{RA}$); tale parametro è definito come EBTDA al netto della voce 130a del conto economico e di un meccanismo di correzione che tiene conto dei rischi assunti dal Gruppo, coerentemente con i target patrimoniali definiti nel *RAF*, e in raccordo con il piano strategico/budget. In particolare:

$$EBTDA^{RA} = EBTDA + \text{Voce 130a} - (RWA^M * TCR \text{ Target} * Ke)$$

Dove:

Voce 130 a: costituita da tale voce del conto economico corrispondente alle “Rettifiche e Riprese di valore nette per deterioramento del credito”;

RWA^M: media nell’anno dei *risk weighted asset* totali, consuntivi e di Gruppo²¹;

TCR Target: costituito dalla soglia di *risk appetite* definita per il *Total Capital Ratio* (15%). Nel caso di esistenza di un subordinato *eligible Tier 2* il valore *TCR Target* da applicare nella formula è pari alla differenza tra 15% e la percentuale di *Tier 2* sul *Total Capital* del Gruppo;

Ke: costo del capitale definito pari al 10%.

L’EBTDA^{RA} è determinato rispetto alla media mensile degli RWA, calcolati dal Dipartimento Pianificazione, Amministrazione e Controllo sulla base delle chiusure contabili mensili, e attraverso la replica delle attività di consuntivazione prudenziale obbligatorie per le segnalazioni di vigilanza trimestrali.

Al fine di dare piena attuazione al meccanismo di correzione che tiene conto dei rischi assunti dal Gruppo, il calcolo dell’ EBTDA^{RA} viene determinato considerando il valore delle Rettifiche e Riprese di valore sui crediti in bilancio (Voce 130a).

Per le Società Controllate, sono previsti “*gate*” addizionali legati alla profittabilità delle singole società.

Al fine di garantire una sostenibilità nel lungo termine, per i Risk Taker e alcuni soggetti che ricoprono posizioni manageriali e/o posizioni con alto contenuto professionale l’MBO eventualmente maturato, dovrà essere così liquidato:

- il 70% dopo l’approvazione del bilancio da parte dell’Assemblea;
- il 30% con un differimento di tre anni²² dalla sua maturazione. A titolo esemplificativo, per l’esercizio che si chiude il 31.12.2018, l’MBO differito è soggetto a un ulteriore “*gate*”, determinato dal conseguimento nell’esercizio antecedente il periodo della liquidazione (che avverrà nel 2021), cioè nell’esercizio chiuso al 31.12.2020, di una redditività positiva al

²¹ Per RWA si intendono le attività ponderate per il rischio come indicato nella Circolare n. 285.

²² Considerando che la Banca è qualificata, a fini di disciplina delle politiche di remunerazione, come Banca intermedia, sarebbe applicabile un periodo di *retention* inferiore rispetto a quello indicato, fino alla metà. La Banca ha ritenuto di adottare un approccio più conservativo adottando un periodo di *retention* più lungo di quello richiesto dalla Circolare n. 285 per le Banche Intermedie.

netto del rischio, associata al rispetto dei limiti minimi di patrimonio regolamentari e di liquidità;

- per il personale dipendente, in particolare, è di regola richiesta la presenza nel Gruppo al momento della liquidazione e una anzianità di servizio di almeno 6 mesi, nell'esercizio di riferimento;

- **Premio Aziendale**

Per i dipendenti della Capogruppo soggetti al contratto collettivo del credito applicabile in Italia, a eccezione dei dirigenti, è contemplato, sulla base del contratto collettivo nazionale applicato, un premio aziendale (“VAP”) che prevede un riconoscimento economico in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di performance della Banca.

Il premio aziendale può essere erogato in forma *cash* o mediante beni e servizi di *welfare* aziendale sulla base dei relativi accordi integrativi.

- **Piano di Stock Option**

Con delibera del 5 dicembre 2016 l'Assemblea ha approvato un Piano di Stock Option.

Il Piano di Stock Option è basato sull'assegnazione di opzioni che danno diritto alla sottoscrizione o all'acquisto di azioni ordinarie della Banca.

Tale Piano ha lo scopo di:

- a) favorire l'integrazione di dipendenti e *manager*, rendendoli compartecipi dei risultati aziendali;
- b) sensibilizzare i dipendenti sulla creazione di valore per il Gruppo e per gli azionisti;
- c) aumentare la capacità di *retention* (trattenimento delle risorse chiave) diminuendo la propensione a dimissioni dal Gruppo da parte di professionisti di valore;
- d) migliorare la competitività del Gruppo sul mercato del lavoro, rendendolo più attraente per i migliori talenti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze del Gruppo.

Il valore delle opzioni attribuite ai beneficiari costituisce una delle componenti variabili della Remunerazione dell'anno di competenza al pari dell'MBO con il quale concorre al fine della determinazione dei limiti del 2:1 e del rapporto 50/50 (tra *cash* e strumenti finanziari) laddove applicabili.

- **Golden parachute**

I compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. *golden parachute*) costituiscono una componente variabile della Remunerazione.

Rientrano tra i *golden parachute* anche i compensi corrisposti in base a patti di non concorrenza.

I *golden parachute* non sono inclusi nel calcolo del limite di 2:1 al rapporto variabile/fisso approvato con delibera assembleare del 5 dicembre 2016. Essi sono collegati alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla Banca e sono pattuiti nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea, indicati nel dettaglio al successivo capitolo 8.5.

- **Benefici pensionistici discrezionali**

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha la facoltà di attribuire benefici pensionistici discrezionali, così come sopra definiti e previsti nella Circolare n. 285. In questo caso, nell'applicare le disposizioni sulla componente variabile della Remunerazione ai benefici pensionistici discrezionali si osservano i seguenti criteri ²³:

- ✓ se il Personale interrompe il rapporto di lavoro o di collaborazione prima di aver maturato il diritto al pensionamento, i benefici pensionistici discrezionali sono investiti in strumenti finanziari, tenuti in custodia dalla Banca per un periodo di cinque anni e sono soggetti a meccanismi di aggiustamento *ex post* in conformità con quanto stabilito al capitolo 8.7. Prima della fine del periodo di differimento, sugli strumenti finanziari di cui al presente capitolo non possono essere corrisposti dividendi o interessi. Conseguentemente, gli interessi e i dividendi eventualmente maturati durante il periodo di differimento, saranno accantonati e corrisposti al termine di tale periodo;
- ✓ se il rapporto di lavoro o di collaborazione cessa dopo aver maturato il diritto alla pensione, i benefici pensionistici discrezionali sono riconosciuti al dipendente sotto forma di strumenti finanziari e assoggettati a un periodo di *retention* di cinque anni;
- ✓ i benefici pensionistici discrezionali non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto

²³ Cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III della Circolare n. 285.

di 2:1 tra componente variabile e fissa della Remunerazione.

Le suddette regole, e quanto previsto nel successivo capitolo 8.5, non si applicano nel caso di *golden parachute* e incentivi agli esodi, nei termini previsti dal Titolo IV Capitolo 2 Sezione III paragrafo 2.2.3 della Circolare n. 285.

iii) ***Altri componenti***

Nel caso in cui l'Assemblea deliberasse un apposito aumento di capitale gratuito, ovvero attribuisse apposita delega al Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2443 del Codice Civile, ovvero decidesse di acquistare azioni sul mercato, sarà, altresì, possibile assegnare gratuitamente ai dipendenti della Banca azioni della medesima nei limiti di cui all'art. 51, comma 2, lett. g) T.U.I.R..

8.3 RAPPORTO TRA LA COMPONENTE FISSA E QUELLA VARIABILE

La base di calcolo del rapporto tra componente fissa e componente variabile è costituita dalla componente fissa, annua, lorda e dai *Benefit* in base al loro valore annuo, lordo ai fini fiscali.

Il limite di incidenza della componente variabile della Remunerazione su quella fissa è di 2:1, come stabilito dalla delibera dell'Assemblea del 5 dicembre 2016, nel rispetto della procedura di preventiva informativa della Banca d'Italia.

Il limite di incidenza è stato determinato in una logica di Remunerazione totale tenendo conto del rispetto della normativa vigente, della coerenza tra i diversi ruoli e responsabilità e del confronto con il mercato esterno di riferimento.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, il rapporto fra la componente variabile e quella fissa della Remunerazione non deve superare il limite di un terzo. Per costoro l'attribuzione della parte variabile è subordinata a obiettivi di sostenibilità aziendale ("*gate*"), in particolare, al rispetto dei *gate* di patrimonio regolamentare e di liquidità; non sono previste componenti variabili legate a parametri economici e componenti non coerenti con i compiti loro assegnati, le relative responsabilità e gli obiettivi raggiunti.²⁴

²⁴ Le regole e i limiti della componente variabile valgono anche per il personale delle funzioni di controllo presso le Società Controllate, come previsto dalla normativa.

8.4 MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA REMUNERAZIONE²⁵

La struttura di Remunerazione e incentivazione prevede che parte della componente variabile, sia *up front* che differita, venga erogata in forma di strumenti finanziari. In base ai parametri attualmente applicabili, anche la parte corrisposta mediante strumenti finanziari concorre al rispetto del limite 2:1, individuato al capitolo 8.3, nel rapporto tra componente variabile fissa. Inoltre l'intera componente variabile della Remunerazione deve essere bilanciata, per quanto concerne il Personale Più Rilevante, per una quota pari ad almeno il 50%²⁶, tra:

- (i) azioni della Banca e strumenti a esse collegati, ivi inclusi le *Stock Option*; e
- (ii) ove possibile, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014.

Questa proporzione si applica sia alla quota della componente variabile non differita (*up-front*), sia alla parte differita.

Al fine di allineare gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca, gli strumenti previsti dalla Policy sono soggetti, con riferimento al Personale Più Rilevante, a un periodo di *retention*. Il periodo di *retention*, sia per gli strumenti finanziari pagati *up-front* che per quelli soggetti a differimento, non è inferiore a 1 anno²⁷. Nel caso di strumenti finanziari differiti, il periodo di *retention* inizia dal momento in cui la Remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta (ovvero, nel caso di assegnazione di opzioni per l'acquisto o la sottoscrizione di azioni da quando si verificano le condizioni per l'esercizio dell'opzione).

Prima della fine del periodo di differimento, sugli strumenti finanziari di cui al presente capitolo non possono essere corrisposti dividendi o interessi. Conseguentemente, i dividendi eventualmente maturati durante il periodo di differimento, saranno accantonati e corrisposti al termine di tale periodo.

²⁵ Riferimenti Normativi: Circolare n. 285, Sezione III.

²⁶ Il limite minimo per le Banche intermedie è del 25%. La Banca, in questo caso, stabilisce un limite minimo più conservativo, previsto per le banche di maggiori dimensioni.

²⁷ Essendo la Banca qualificabile come Banca Intermedia, ai sensi della Circolare n. 285, il periodo di *retention*, normalmente non inferiore a 2 anni, può essere ridotto di non più della metà.

Le disposizioni relative ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), di cui al capitolo 8.6 della Policy, sono applicabili anche alla parte di componente variabile erogata in forma di strumenti finanziari.

L'erogazione della componente variabile è condizionata alla permanenza del rapporto di lavoro con la Banca o della carica, al momento del pagamento. Possono essere previste deroghe in casi particolari, che devono essere specificamente individuati (c.d. *good leaver provisions*), nei quali, pur venendo meno questa condizione, la componente variabile in questione può comunque essere erogata in tutto o *pro rata temporis* a seconda del momento nell'anno in cui si verifica la cessazione del rapporto con la Banca.

8.5 TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO O DI CESSAZIONE DELLA CARICA

Il trattamento applicato in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è quello previsto dai relativi contratti di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può determinare per il Personale Più Rilevante dei *golden parachutes* in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica, nel rispetto delle condizioni previste dalla regolamentazione vigente e dei criteri di seguito indicati.

Di regola, i *golden parachute*:

- a) non sono inclusi nel calcolo del limite 2:1 al rapporto tra componente variabile e fissa;
- b) sono soggetti al bilanciamento del 50% tra *cash* e strumenti finanziari;
- c) sono collegati al ruolo, ai rischi assunti dalla persona a cui si riferiscono e dalla Banca, in coerenza con i principi della presente Policy.

Le regole indicate ai punti a), b) e c) che precedono, non si applicano:

- ✓ ai *golden parachutes* pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e

razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a Euro 100.000; iii) prevedono i meccanismi di *claw back* stabiliti al capitolo 8.6 della Policy con riferimento ai casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

- ✓ agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; iv) prevedono i meccanismi di *claw back* stabiliti al capitolo 8.6 della Policy con riferimento ai casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Ai *golden parachute* si applicano i meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*), secondo quanto previsto nel successivo capitolo 8.6. Ai suddetti corrispettivi, nella parte corrisposta in strumenti finanziari, si applica un periodo di *retention* non inferiore a un anno.

In ogni caso, l'importo pattuito per i *golden parachutes* può essere un importo assoluto o un multiplo dell'ultima componente fissa, annua, lorda, percepita, con ammontare massimo pari al 400% della medesima (con riferimento all'ultimo anno).

8.6 MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST (MALUS E CLAW BACK)

La componente variabile, ivi inclusi i *golden parachute*, è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*), che possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della componente variabile. I meccanismi di correzione dovranno essere individuati nei limiti consentiti dalla legge e dai contratti collettivi applicabili ai rapporti di lavoro, idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Ai fini del riconoscimento della componente variabile differita, ricorrendo ogni altro presupposto legale e contrattuale, è prevista l'applicazione di un determinato "*gate*", nell'anno di maturazione

del diritto al pagamento, determinato dal conseguimento di una redditività positiva del Gruppo al netto del rischio, associata al rispetto dei limiti minimi di patrimonio e di liquidità (la condizione di “*Malus*”).

Il riconoscimento della parte variabile della Remunerazione viene meno o, se già versata, dev’essere restituita, in presenza di comportamenti individuali dell’interessato, tenuti nell’ambito dell’attività della Banca o comunque dell’attività professionale del medesimo, riconducibili a una o più delle seguenti ipotesi (di seguito, le condizioni di “*Claw Back*”):

- a) comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per le società del Gruppo; a tale proposito, si specifica che il Consiglio di Amministrazione ha determinato la soglia minima di tale perdita corrispondente al rischio “medio” indicato nella “Mappa Rischi e Controlli”, adottata dalla Banca, corrispondente a Euro 1 milione;
- b) con riferimento ad amministratori esecutivi, dirigenti di BFF e *Senior Executive* delle società estere del Gruppo, eventuali direttori generali, la perdita di uno o più dei requisiti di cui all’art 26 TUB;
- c) violazione degli obblighi previsti dall’articolo 53, comma 4 e seguenti del TUB da parte dei soggetti ivi indicati, in merito all’assunzione da parte della Banca 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 a essi collegati, nonché in situazioni di conflitto d’interesse e/o in violazione delle condizioni e dei limiti individuati dalla Banca d’Italia ai sensi del citato art. 53 del TUB;
- d) violazione degli obblighi e delle previsioni di cui alla Circolare n. 285 (Sezione III, es. percepimento indebito di retribuzione);
- e) comportamenti specifici posti in essere con dolo o colpa grave, che hanno determinato danni patrimoniali o d’immagine alla Banca o alle società del Gruppo;
- f) violazione, con dolo o colpa grave, degli obblighi previsti ai sensi del D. Lgs n. 231/2001 o dal codice etico adottato dalla Banca;
- g) comportamenti fraudolenti, posti in essere con dolo o colpa grave, attuati ai danni della Banca o delle società del Gruppo.

Se si verifica una condizione di *Claw Back*, il Consiglio di Amministrazione, nei casi meno gravi, ha la possibilità di determinare una decurtazione proporzionale, anziché il totale azzeramento, della componente variabile interessata. L'importo potrà essere dedotto per compensazione con le Remunerazioni e/o le competenze di fine rapporto del beneficiario.

Per l'operatività dei meccanismi di *Malus e Claw Back* rileva il momento in cui viene accertato dalla Banca il fatto che integra il *Malus e Claw Back*, con la procedura indicata al capitolo 8.7.

In ogni caso, la componente variabile non viene riconosciuta in presenza di inadempimenti tali da giustificare il recesso dal rapporto da parte della Banca ai sensi della normativa di legge e della contrattazione collettiva eventualmente applicabile. Inoltre, la risoluzione del rapporto di lavoro e/o cessazione della carica non impedisce l'attivazione dei meccanismi di *Claw Back*, che tengono comunque conto dei profili di natura legale, contributiva e fiscale in materia, e dei limiti temporali previsti dalle normative localmente applicabili.

8.7 PROCEDIMENTO DI ATTIVAZIONE DEI MECCANISMI DI MALUS O CLAW BACK

L'attivazione dei meccanismi di *Malus* o di *Claw Back* segue l'iter di seguito sintetizzato.

La Funzione *Internal Audit*, anche su richiesta dell'U.O. Personale o dell'Amministratore Delegato, svolge le analisi necessarie per l'accertamento dei fatti che possono comportare l'attivazione dei meccanismi di *Malus* o di *Claw Back*. Le indagini vengono svolte dal Responsabile della Funzione *Internal Audit*, che si avvale della sua struttura per l'espletamento delle fasi di prima analisi delle informazioni.

La Funzione *Internal Audit* predispose una relazione sui fatti oggetto di indagine e la trasmette al Responsabile dell'U.O. Personale e all'Amministratore Delegato.

Se sussistono i presupposti, prima di attivare i meccanismi di *Malus* o di *Claw Back*:

(a) nei confronti di un dipendente, viene attivato il procedimento disciplinare ai sensi dell'art. 7, L. n. 300/1970 e del contratto collettivo applicabile. Con la comunicazione che conclude il procedimento disciplinare (oppure con separata comunicazione), il soggetto in questione viene informato dell'attivazione dei meccanismi di *malus* o *claw back*;

(b) nei confronti di un soggetto titolare di un rapporto diverso dal lavoro subordinato, o nei confronti di soggetti che non siano più titolari di alcun rapporto con la Banca, viene attivata la seguente procedura:

- (i) i fatti che si assumono idonei ad attivare i meccanismi di *Malus* o di *Claw Back* devono essere contestati per iscritto al soggetto interessato, al quale è garantito il diritto di fornire proprie difese per iscritto entro un termine ragionevole e proporzionato alla complessità dei fatti contestati, comunque non inferiore a 5 giorni di calendario;
- (ii) una volta sentito l'interessato a sua difesa (oppure decorso il termine assegnato senza che l'interessato abbia presentato le sue difese), l'Amministratore Delegato (o il Consiglio di Amministrazione, se è indagato l'Amministratore Delegato), tenendo informato il Consiglio d'Amministrazione, può procedere con gli eventuali provvedimenti.

La decisione dovrà essere comunicata all'interessato per iscritto e dovrà essere motivata. Si ritiene motivato il provvedimento che richiami i fatti commessi, che individui le norme che si assumono violate e i motivi per cui le difese dell'interessato non possono essere accolte.

8.8 CLAUSOLE DI NON CONCORRENZA

Nel caso in cui il dipendente sottoscriva un "patto di non concorrenza" che vincoli lo stesso a non legarsi professionalmente a specifiche società per un periodo predeterminato a decorrere dalla data di interruzione del rapporto di lavoro, la società del Gruppo di appartenenza corrisponderà allo stesso una somma, per la cui determinazione si prenderà come base di calcolo la retribuzione fissa annua lorda percepita nell'ultimo anno.

Al corrispettivo per il patto di non concorrenza sono applicabili i meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*), nei limiti consentiti dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, come previsto dalle disposizioni normative e, comunque, nel rispetto dei limiti e delle prescrizioni delle norme di legge in materia.

Il versamento del corrispettivo del patto di non concorrenza avviene successivamente alla cessazione del rapporto. Tale corrispettivo, per i Risk Taker, è soggetto alle regole di differimento e di bilanciamento in strumenti finanziari previste per la componente variabile della Retribuzione. Il

corrispettivo previsto per il patto di non concorrenza, in ogni caso, non può essere di ammontare superiore al 120% della componente fissa, annua, lorda complessiva percepita, compresi i *Benefit* (con riferimento all'ultimo anno).

8.9 OBBLIGHI DI *DISCLOSURE* E DI COMUNICAZIONE ALLA BANCA D'ITALIA.

Ai fini dell'informativa al pubblico, così come previsto dalla Circolare n. 285 che recepisce le previsioni contenute nell'art. 450 del CRR²⁸, tra le altre informazioni previste, la Banca pubblica sul proprio sito *web*, nell'ambito del documento "III Pilastro – Informativa al Pubblico":

- le informazioni sul collegamento tra Remunerazione e *performance*;
- le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- le informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni, ripartite per linee di attività;
- le informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni, ripartite per l'alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo;
- il numero di persone remunerate con 1 milione di Euro o più per esercizio, per Remunerazioni tra 1 e 5 milioni di Euro ripartite in fasce di pagamento di 500.000 Euro, e per Remunerazioni pari o superiori a 5 milioni di Euro ripartite in fasce di pagamento di 1 milione di Euro.

Le stesse informazioni rese disponibili al pubblico sono fornite, almeno annualmente, all'Assemblea.

La Banca inoltre, in qualità di Capogruppo, trasmette annualmente, entro il 30 giugno di ogni anno, alla Banca d'Italia le informazioni relative ai c.d. *high earners*, ossia i soggetti la cui Remunerazione totale è pari a 1 milione di Euro su base annua. In relazione ai livelli dell'attivo consolidato raggiunto, la Banca rientra nel campione di rilevazione avente finalità di *benchmarking*

²⁸ Regolamento (UE) n. 575/013 del 26 giugno 2013.

della Banca d'Italia, in attuazione delle linee guida dell'EBA²⁹. La Banca trasmetterà alla Banca d'Italia, entro il termine sopra richiamato, anche le informazioni relative a: *i*) la Remunerazione di tutto il personale, considerato nel suo complesso; *ii*) i compensi del solo Personale Più Rilevante, con particolare riguardo alla struttura analitica della componente variabile; *iii*) la numerosità del Personale Più Rilevante suddivisa in fasce di Remunerazione.

Le informazioni, denominate in Euro, si riferiscono all'esercizio precedente all'anno della rilevazione e sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

²⁹ Sono sottoposti agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* i gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro, nonché, per finalità di vigilanza nazionale, le banche e i gruppi bancari con attivo di bilancio superiore a 3,5 miliardi di euro. L'attivo di bilancio che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione.

SEZIONE 2

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2017

1. PREMESSA

In questa sezione della Relazione, si forniscono le informazioni relative all'attuazione delle “*Policy di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale del Gruppo bancario Banca Farmafactoring*” approvate dall'Assemblea rispettivamente il 9 marzo 2017 (nella versione precedente alla quotazione sul MTA, di seguito, la “**Policy 2017 Pre-IPO**”) e il 9 marzo 2017 (nella versione successiva alla quotazione sul MTA, “**Policy 2017 Post-IPO**”) (la Policy 2017 Pre-IPO e la Policy 2017 Post-IPO, congiuntamente, le “**Policy 2017**”).

In particolare, vengono forniti:

- dati nominativi circa i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e dell'Amministratore Delegato della Banca;
- dati aggregati per quel che riguarda il rimanente personale più rilevante (“*Risk Taker*”)³⁰ in quanto nessun *Risk Taker* percepisce una Remunerazione più alta dell'Amministratore Delegato³¹.

³⁰ Il Regolamento Emittenti richiede i dati aggregati dei “dirigenti con responsabilità strategiche”. Per il settore bancario, per evitare la duplicazione dei documenti sulla remunerazione richiesti dalla normativa delle società quotate e da quella delle banche, il Regolamento Emittenti prevede all'Allegato 3A, schema 7-bis, la possibilità di fornire i dati aggregati dei *Risk taker*, secondo la definizione fornita dalla normativa bancaria, categoria che include quella dei “dirigenti con responsabilità strategiche”.

³¹ La normativa di riferimento (Art. 123-ter del TUF e lo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti) di illustrare nominativamente:

- a. i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo;
- b. i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito, nel corso dell'esercizio, compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a, nel caso della Banca, l'Amministratore Delegato.

La presente sezione si compone di due parti.

La prima parte contiene:

- una rappresentazione delle voci che compongono la Remunerazione (compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro) dei soggetti sopra indicati, in conformità con la Policy 2017;
- le informazioni generali sull'attuazione delle politiche di remunerazione nell'esercizio 2017 e le valutazioni fornite dalle funzioni di controllo della Banca, ciascuna per gli aspetti di propria competenza.

La seconda parte:

- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Banca e dalle Società Controllate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi, riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento;
- evidenzia i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi, a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

2. PRIMA PARTE

2.1 INFORMAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DELLE POLICY 2017

Nel corso del 2017 è stata erogata ad amministratori e a dipendenti la parte fissa del trattamento economico, secondo quanto previsto dalle Policy 2017, dalle determinazioni contrattuali individuali e nel rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro applicati.

Il Comitato per le Remunerazioni ha verificato in data 21 febbraio 2018 l'andamento dei tre "gate"³² previsti dalle Policy 2017 dell'esercizio di riferimento per la maturazione dell'MBO. La consuntivazione di tale componente di retribuzione variabile è stata effettuata secondo le previsioni della Policy 2017 Post-IPO.

A seguito della crescita dimensionale del Gruppo e della sua classificazione come banca intermedia, la Banca utilizza strumenti finanziari per l'erogazione ai *Risk Taker* di una quota almeno pari al 50% della componente variabile della Remunerazione, sia per la parte *up-front* che per la parte differita.

Per il Personale Più Rilevante sono state applicate a tutte le voci della componente variabile maturate, le quote e i periodi di differimento, nonché le quote e i periodi di *retention* degli strumenti finanziari in coerenza con le Policy 2017.

Dalle risultanze di cui sopra, si evince inoltre che il Gruppo, al 31 dicembre 2017, ha conseguito un EBTDA RA positivo, rispettando i limiti minimi di patrimonio regolamentari e di liquidità. Inoltre, poiché non si sono verificate violazioni accertate in relazione al codice etico adottato e/o violazioni tali da fare generare l'applicazione di meccanismi di *claw back*, la Banca procederà con l'erogazione per i *Risk taker* della componente variabile differita relativa all'anno di *performance* 2015, pari complessivamente a Euro 425,228.01.

Si segnala che, con riferimento all'esercizio 2017, è stato consuntivato anche il premio aziendale "VAP", previsto per i dipendenti della Capogruppo soggetti al contratto collettivo del credito applicabile in Italia.

³² Liquidity Coverage Ratio (LCR), Total Capital Ratio, EBTDA^{RA}.

Per quel che riguarda le informazioni richieste relative ai piani di compensi basati su strumenti finanziari rilevanti ai sensi dell' art. 114-bis TUF attivi nel corso dell'esercizio 2017, si rimanda al sito web di BFF sezione *Investor Relations*.

Inoltre, durante l'esercizio di riferimento, non sono stati erogati benefici pensionistici discrezionali (non sono stati cioè erogati benefici pensionistici al di là dei piani previsti dai Contratti Nazionali di Lavoro e dalle norme di legge).

Nel corso del 2017 sono cessati due *Risk Taker*: uno presso la Capogruppo, uno presso la Società Controllata polacca.

2.2 RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI DELLA REMUNERAZIONE

Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati i seguenti elementi retributivi:

- un emolumento fisso per la carica di consigliere, pari a Euro 35.000,00;
- un compenso fisso aggiuntivo per la Presidenza dei Comitati endoconsiliari, di importo massimo di Euro 15.000,00;
- per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, un compenso aggiuntivo in base al comma 3 dell'art. 2389 c.c., pari a Euro 170.000,00;

non è stata corrisposta alcuna componente variabile ai consiglieri di amministrazione. Non sono previsti per i componenti del Consiglio di Amministrazione degli accordi relativi al trattamento in caso di cessazione della carica, né componenti variabili della Retribuzione.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato

Per l'Amministratore Delegato sono stati erogati i seguenti elementi retributivi:

- un compenso fisso per la carica di consigliere, pari a Euro 35.000;
- la retribuzione annua lorda in qualità di Amministratore Delegato, pari a Euro 667.000;
- un pacchetto di benefici non monetari, pari a Euro 71.617,97;

- la quota differita della componente variabile annuale riferita all'anno 2015, pari a Euro 160.114,28.
- n. 1.344.000 opzioni, relative alla prima *tranche* di assegnazione prevista dal Piano di Stock Option per un valore corrispondente a Euro 524.160,00. Tale importo costituisce una componente della parte variabile 2017, al pari del sistema incentivante MBO, ai sensi della Policy 2017 Post-IPO.

È previsto un accordo relativo al trattamento in caso di cessazione della carica e/o di risoluzione del rapporto di lavoro, determinato secondo le modalità e i criteri di cui al capitolo 2.3 di questa Sezione.

La Remunerazione dell'Amministratore Delegato risulta coerente con le politiche di Remunerazione della Banca, poiché è:

- in linea con il perseguimento di obiettivi di lungo termine del Gruppo;
- conforme al bilanciamento fra componente variabile e fissa;
- conforme al bilanciamento della componente variabile fra strumenti finanziari e *cash*;
- conforme ai periodi di differimento e di *retention*.

Remunerazione dei membri del Collegio sindacale

Per i componenti del Collegio sindacale sono previsti i seguenti elementi retributivi:

- un compenso fisso per la carica di Sindaco, pari a Euro 50.000,00;
- un compenso fisso per il Presidente del Collegio sindacale, pari a Euro 70.000,00.

La Remunerazione dei membri del Collegio sindacale risulta coerente con le politiche di Remunerazione della Banca, poiché:

- è in linea con il perseguimento di obiettivi di lungo termine della Banca;
- non è stata corrisposta alcuna componente variabile ai Sindaci³³

³³ In conformità con l'articolo 3 della Sezione III della Circolare n. 285, che preclude ogni forma di remunerazione variabile ai membri dell'organo con funzione di controllo.

Remunerazione dei membri dell'Organismo di Vigilanza

Per i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono previsti i seguenti elementi retributivi:

- un compenso fisso per i membri diversi dal Presidente dell'Organismo di Vigilanza, che non siano dipendenti della Banca, pari a Euro 10.000,00;
- un compenso fisso per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, pari a Euro 30.000,00;
- non è stata corrisposta alcuna componente variabile ai membri dell'Organismo di Vigilanza.

Per i membri dell'Organismo di Vigilanza che sono anche dipendenti della Banca non è previsto alcun compenso aggiuntivo.

Remunerazione del Personale Più Rilevante del Gruppo

Il Personale Più Rilevante, escluso l'Amministratore Delegato, è stato individuato e classificato in:

- alta Dirigenza: comprende i *Senior Executive* del Gruppo, per un totale di 7 soggetti.
- Funzioni Aziendali di Controllo: comprende il personale più rilevante del Gruppo che appartiene alle funzioni *Risk Management*, *Compliance* e *AML*, *Internal Audit*, Personale, per un totale di 4 soggetti.
- altro Personale Più Rilevante: comprende il Personale Più Rilevante del Gruppo che non appartiene alle categorie precedenti, per un totale di 11 soggetti.

La Remunerazione del Personale Più Rilevante è composta dalle seguenti componenti:³⁴

- la Retribuzione Annuale Lorda, pari a Euro 3.083.920,37;
- un pacchetto di benefici non monetari, pari a Euro 375.932,24;
- una componente variabile annuale riferita all'anno 2017 pari a Euro 181.371,24, di cui una quota *up-front* di Euro 126.959, 87 (70%) e una quota differita di Euro 54.411,37 (30%);
- la quota differita della componente variabile annuale riferita all'anno 2015, pari a Euro 259.114,11;

³⁴ Gli importi sono riportati in forma aggregata, come previsto dallo Schema 7-bis dell'Allegato 3° al Regolamento Emittenti.

- n. 4.831.922 opzioni, relative alla prima *tranche* di assegnazione prevista dal Piano di Stock Option per un valore corrispondente a Euro 1.884.450. Tale importo costituisce una componente variabile 2017, al pari del sistema incentivante MBO, ai sensi della Policy vigente al momento dell'assegnazione delle opzioni stesse.

Per alcuni dei componenti del Personale Più Rilevante sono previsti accordi relativi al trattamento in caso di cessazione della carica e/o risoluzione del rapporto di lavoro.

La Remunerazione del restante Personale Più Rilevante risulta coerente con la Policy di Remunerazione della Banca in essere nel 2017, poiché:

- è in linea col perseguimento di obiettivi di lungo termine della Banca;
- rispetta il bilanciamento fra componente variabile e fissa;
- rispetta il bilanciamento della componente variabile fra strumenti finanziari e *cash*;
- rispetta i periodi di differimento e *retention*.

2.3 PATTUZIONI RELATIVE AI CASI DI RISOLUZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE DALLA CARICA

Come specificato al capitolo 8.5 della Sezione I della Relazione, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può determinare per il Personale Più Rilevante dei “*golden parachute*” in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro o di cessazione della carica.

I compensi dei *golden parachute* sono quantificati ed erogati dalla Banca in conformità con la regolamentazione di tempo in tempo vigente e i criteri indicati di seguito.

La determinazione di tali corrispettivi è collegata alla *performance* realizzata e ai rischi assunti dalla persona e dalla Banca, ed è soggetta ai meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*), nei limiti consentiti dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche e, comunque, nel rispetto dei limiti e delle prescrizioni delle norme di legge in materia. Ai suddetti corrispettivi, nella parte corrisposta in strumenti finanziari, si applica un periodo di *retention* non inferiore a un anno³⁵.

³⁵ È così rispettato il limite minimo previsto per le Banche intermedie. Il limite minimo previsto per le banche di maggiori dimensioni è di 2 anni.

Per gli importi relativi ai *golden parachute* si applicano i limiti di cui al Titolo IV Capitolo 2 Sezione 3 par. 2.2.2 della Circolare n. 285: l'importo pattuito può essere un importo assoluto o un multiplo dell'ultima componente fissa, annua, lorda, percepita, con ammontare massimo pari al 400% della medesima (con riferimento all'ultimo anno). L'importo, quindi, viene calcolato valorizzando la componente fissa della Remunerazione escluso il valore dei Benefit, e degli elementi variabili della Remunerazione.

Sono attivi n. 3 *golden parachute* (pattuizioni individuali relative a casi di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro) per alcuni componenti del Personale Più Rilevante della Banca tra cui l'Amministratore Delegato, per un totale aggregato di Euro 3.657.330,58.

2.4 VERIFICHE DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO E DEI COMITATI ENDOCONSILIARI SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Hanno partecipato alla valutazione di conformità delle politiche di remunerazione attuate nel 2017 le Funzioni di Controllo e ogni altro soggetto responsabile della supervisione del sistema incentivante del Gruppo.

Compliance e AML

La Funzione *Compliance e AML* ha verificato la conformità delle politiche di remunerazione rispetto al quadro normativo di riferimento e ritiene che le stesse siano coerenti con la normativa di riferimento applicabile, con il Codice Etico adottato e con lo Statuto.

Risk Management

La Funzione Risk Management ha fornito i pareri relativi all'adeguatezza degli indicatori utilizzati per tenere conto dei rischi assunti dalla Banca in relazione ai sistemi di incentivazione. La Funzione Risk Management ha inoltre verificato la consuntivazione degli stessi indicatori per l'anno 2017.

Internal Audit

In linea con quanto previsto dalla Circolare 285, la Funzione *Internal Audit* ha effettuato la verifica annuale sulla rispondenza delle prassi di Remunerazione e di incentivazione di Gruppo rispetto alla Policy.

Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi ha accertato che gli incentivi sottesi al sistema di Remunerazione del Gruppo sono coerenti con i livelli di rischio massimi che il Gruppo intende assumere.

Composizione e attività svolte dal Comitato per le Remunerazioni

Nel corso del 2017 il Comitato per le Remunerazioni³⁶ si è riunito 9 volte. Le principali attività svolte hanno riguardato:

- Rendicontazione dei risultati di *performance* 2016 relativi alle figure di Amministratore Delegato, dei Senior Executive, degli Executive a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo del Gruppo per la definizione degli MBO di competenza;
- Definizione degli obiettivi quantitativi 2017 relativi alle figure dell'Amministratore Delegato, dei Senior Executive, degli Executive a diretto riporto dell'Amministratore Delegato e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo del Gruppo;
- Definizione della Relazione;
- Analisi e approvazione dei pacchetti retributivi per l'assunzione di nuovi Executive e Senior Executive;
- Aggiornamento della *Policy di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi di supervisione strategica, gestione e controllo, e del personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring*;
- Identificazione dei Beneficiari delle Stock Option nelle categorie di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- Aggiornamenti al Contratto dell'Amministratore Delegato;
- Proposta di modifica del Regolamento del Comitato per le Remunerazioni.

Si precisa che nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Remunerazioni, ha avuto la possibilità di consultare le strutture interne competenti nonché di avvalersi di consulenti esterni.

³⁶ Per la descrizione di composizione, funzione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni cfr capitolo 6, par. *Comitato per le Remunerazioni*, pag. 20 e ss.

Di seguito, si riportano due tabelle descrittive, rispettivamente:

- ✓ delle riunioni del Comitato per le Remunerazioni nel corso del 2017
- ✓ della sua composizione, ai sensi dell'art. 123 *bis*, c. 2 del Testo Unico della Finanza, con indicazione nominativa dei componenti, dell'eventuale ruolo esecutivo, del soggetto nominato presidente e della percentuale di presenza alle riunioni.

1. DESCRIZIONE DELLE RIUNIONI DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI NEL 2017 E PREVISIONE DEL NUMERO DI RIUNIONI DEL 2018.	
I lavori sono stati regolarmente verbalizzati?	SI
Il presidente del Comitato per le Remunerazioni ha dato informazione al primo Consiglio di Amministrazione utile?	SI
Durata media delle riunioni.	1 ora
Ci sono state riunioni del Comitato per le Remunerazioni alle quali hanno partecipato anche membri esterni?	SI, su invito. Hanno partecipato nel 2017 ad alcune riunioni del Comitato per le Remunerazioni su alcuni punti dell' <i>O.d.G, l'Amministratore Delegato, i Responsabili Internal Audit, Compliance e AML, General Counsel</i>
Ci sono state riunioni del Comitato per le Remunerazioni alle quali hanno partecipato il presidente del collegio sindacale o altri membri?	SI, ad alcune riunioni ha partecipato il Presidente del Collegio sindacale
Almeno un componente del comitato per la remunerazione possiede una conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, e/o in materia di politiche retributive, ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina?	SI

Numero di riunioni del Comitato per le Remunerazioni programmate per il 2018 (e numero di riunioni già effettuate nell'esercizio in corso).	Nell'esercizio in corso sono previste indicativamente n° 8 riunioni, delle quali n° 3 riunioni si sono già tenute.
--	--

Si riporta qui nel seguito una tabella che riepiloga le informazioni relative ai componenti del Comitato per le Remunerazioni.

2. INFORMAZIONI RELATIVE AI COMPONENTI DEL COMITATO PER LE REMUNERAZIONI				
Fino al 6 aprile 2017				
Nome e cognome	È consigliere indipendente?	È consigliere non-esecutivo?	È stato eletto presidente?	% di presenza alle riunioni
Elisabetta Oliveri	sì	sì	sì	100%
Salvatore Messina	sì(*)	sì	no	100%
Luigi Sbrozzi	no	sì	no	100%
Dal 7 aprile 2017				
Nome e cognome	È consigliere indipendente?	È consigliere non-esecutivo?	È stato eletto presidente?	% di presenza alle riunioni
Elisabetta Oliveri	sì	sì	sì	100%
Giampaolo Zambelletti Rossi	sì	sì	no	80%
Luigi Sbrozzi	no	sì	no	100%

(*) ai sensi del TUB e del TUF.

3. SECONDA PARTE

In questa seconda parte della Sezione II sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento ai soggetti individuati dalla normativa di riferimento, ossia i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche. Si segnala che:

- nell'ambito del Gruppo non vi sono direttori generali;
- nell'ambito di questa seconda parte della Sezione II, tutti i riferimenti ad "altri dirigenti con responsabilità strategiche", si intendono i soggetti che, nell'ambito del Gruppo rientrano nella definizione di *Senior Executive* contenuta nelle Policy 2017

Sono illustrati anche i compensi erogati durante l'esercizio di riferimento ma riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti (quote differite di Remunerazioni variabili riferite a esercizi precedenti) e quelli da corrispondere in esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento (quote differite della componente variabile dell'esercizio di riferimento).

I dati forniti sono nominativi per quel che riguarda i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e l'Amministratore Delegato, aggregati per quel che riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche in quanto nessuno di essi percepisce una Remunerazione più alta dell'Amministratore Delegato³⁷.

³⁷ Come da normativa citata in nota 25.

Signori Azionisti,

alla luce di quanto precede, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera (sulla quale saranno proposte tre distinte votazioni in funzione della materia, una per ciascun punto deliberativo, ciascuna con il proprio mandato esecutivo):

“L’Assemblea

Vista la *“Policy di remunerazione e incentivazione 2018 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* per l’esercizio 2018 illustrata nella Relazione del Consiglio di Amministrazione

DELIBERA

Delibera 1: l’approvazione della nuova *“Policy di remunerazione e incentivazione 2018 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* illustrata nella Sezione I della Relazione del Consiglio di Amministrazione.

Delibera 2: l’approvazione specifica della previsione di cui al capitolo 8.3 della nuova *“Policy di remunerazione e incentivazione 2018 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* di cui alla Sezione I della presente Relazione del Consiglio di Amministrazione, relativa alla conferma del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa nella misura massima di 2:1, già elevato con delibera del 5 dicembre 2016, fermo restando che tale rapporto non potrà comunque superare la misura massima consentita dalla normativa, anche regolamentare, vigente.

Delibera 3: l’approvazione specifica delle previsioni - di cui al capitolo 8.5 della nuova *“Policy di remunerazione e incentivazione 2018 a favore dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, e del Personale del Gruppo Bancario Banca Farmafactoring”* - della Sezione I della Relazione annuale sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BFF relative alle politiche per la determinazione dei compensi in caso di cessazione anticipata dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro contenuta, ivi compresi i limiti fissati a

detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;

e di conferire al Consiglio di Amministrazione e per esso all'Amministratore Delegato ogni più ampio potere per compiere tutti gli atti, adempimenti e formalità necessari alla attuazione di ciascuna delle tre delibere precedenti e così anche il potere di apportare alle nuove politiche di remunerazione del personale ogni modifica che si rendesse necessaria in adeguamento alla normativa, anche regolamentare, di volta in volta vigente”.

Milano, 28 febbraio 2018

Il Consiglio di Amministrazione



3.1 TABELLE ANALITICHE SUI “COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili					
Salvatore Messina	Presidente CdA	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				205.000,00						205.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				205.000,00						205.000,00		
Luigi Sbrozzi	Vice Presidente CdA	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-		
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				702.000,00	-	160.114,28	-	71.617,97	-	933.732,25	524.160,00	
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				702.000,00	-	160.114,28	-	71.617,97	-	933.732,25	524.160,00	

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili					
Michaela Aumann	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00	15.000,00	-	-	-	-	50.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000,00	15.000,00	-	-	-	-	50.000,00		
Mark John Arnold	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-		
Federico Fornari Luswergh	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00	15.000,00	-	-	-	-	50.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000,00	15.000,00	-	-	-	-	50.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili					
Ben Carlton Langworthy	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-		
Elisabetta Oliveri	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00	26.055,00	-	-	-	-	61.055,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000,00	26.055,00	-	-	-	-	61.055,00		
Marco Riccardo Rabuffi	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00	-	-	-	-	-	35.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000,00	-	-	-	-	-	35.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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 e agli utili					
Giampaolo Zambelletti Rossi	Amministratore	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				35.000,00	-	-	-	-	-	35.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				35.000,00	-	-	-	-	-	35.000,00		
Francesco Tabone	Presidente del Collegio Sindacale + Membro ODV	dal 01.01.2017 al 06.04.2017	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				21,041.10	-	-	-	-	-	21,041.10		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				21,041.10	-	-	-	-	-	21,041.10		
Marco Lori	Presidente del Collegio Sindacale + Sindaco Effettivo + Membro ODV	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				72,109.59	-	-	-	-	-	72,109.59		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				72,109.59	-	-	-	-	-	72,109.59		

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili					
Patrizia Paleologo Oriundi	Sindaco Effettivo	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				50.000,00	-	-	-	-	-	50.000,00		
Sabrina Pugliese	Sindaco Effettivo	dal 07.04.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.849,32	-	-	-	-	-	36.849,32		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				36.849,32	-	-	-	-	-	36.849,32		
Gianmaria Garegnani	Presidente ODV	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				30.000,00	-	-	-	-	-	30.000,00		

(A)	(B)	(C)	(D)	-1	-2	-3		-4	-5	-6	-7	-8
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili					
Marina Corsi	Membro ODV	dal 01.01.2017 al 31.12.2017	Appr. financial Statements 31/12/17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-		
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 7)		dal 01.01.2017 al 31.12.2017	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.375.192,84	-	141.110,99	-	172.395,91	-	1.688.699,74	497.952,00	
(II) compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.375.192,84	-	141.110,99	-	172.395,91	-	1.688.699,74	497.952,00	

Salvatore Messina – Note:

Il Compenso indicato è riferito alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Banca Farmafactoring Spa € 170.000,00

Membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00

Luigi Sbrozzi – Note:

Rinuncia al compenso per la carica di Amministratore del Consiglio di Amministrazione di Banca Farmafactoring Spa



Massimiliano Belingheri – Note:

Il Compenso indicato è riferito alla carica di Amministratore Delegato (Dirigente Strategico) € 667.000,00; compenso variabile € 160.114,28 (riferito all'MBO 2015 differito); benefici non monetari € 71.617,97; valore delle Stock Options relativo alla prima tranches di assegnazione prevista dal Piano di Stock Option € 524.160,00.

Membro del Consiglio di Amministrazione di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00

Michaela Auman – Note:

Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00

Compenso in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi di Banca Farmafactoring Spa € 15.000,00

Mark John Arnold – Note:

Rinuncia al compenso per la carica di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa

Federico Fornari Luswergh – Note:

Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00

Compenso in qualità di Presidente del Comitato Nomine di Banca Farmafactoring Spa € 15.000,00

Ben Carlton Langworthy – Note:

Rinuncia al compenso per la carica di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa

Elisabetta Oliveri – Note:

Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00

Compenso in qualità di Presidente del Comitato Remunerazioni di Banca Farmafactoring Spa € 15.000,00

Compenso in qualità di Presidente del Comitato OPC di Banca Farmafactoring Spa € 11.055,00 (dal 7 aprile 2017)

Marco Riccardo Rabuffi – Note:

Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00

Giampaolo Zambelletti Rossi– Note:

Compenso in qualità di Amministratore di Banca Farmafactoring Spa € 35.000,00



Francesco Tabone– Note:

Compenso periodo dal 01.01.2017 fino al 06.04.2017

Compenso in qualità di Presidente del Collegio sindacale di Banca Farmafactoring Spa € 18.410,96

Compenso in qualità di Membro del Organismo di Vigilanza di Banca Farmafactoring Spa € 2.630,00

Marco Lori– Note:

Compenso in qualità di Membro del Collegio sindacale di Banca Farmafactoring Spa € 13.150,68 (periodo 01.01.2017 – 06.04.2017)

Compenso in qualità di Presidente del Collegio sindacale di Banca Farmafactoring Spa € 51.589,04 (periodo 07.04.2017 – 31.12.2017)

Compenso in qualità di Membro del Organismo di Vigilanza di Banca Farmafactoring Spa € 7.370,00 (periodo 07.04.2017 – 31.12.2017)

Patrizia Paleologo– Note:

Compenso in qualità di Sindaco Effettivo di Banca Farmafactoring Spa € 50.000,00

Sabrina Pugliese– Note:

Compenso periodo dal 07.04.2017 fino al 31.12.2017

Compenso in qualità di Sindaco Effettivo di Banca Farmafactoring Spa € 36.849,32

Gianmaria Garegnani – Note:

Compenso in qualità di Presidente del Organismo di Vigilanza di Banca Farmafactoring Spa € 30.000,00

Marina Corsi – Note:

Non è previsto alcun compenso per la carica di Membro dell’Organismo di Vigilanza di Banca Farmafactoring Spa, in quanto dipendente della Banca stessa.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche – Note:

Compensi Dirigenti con responsabilità Strategica € 1.375.192,84; compenso variabile € 141.110,99 (riferito all’MBO 2015 differito); benefici non monetari € 172.395,91; valore delle Stock Options relativo alla prima tranche di assegnazione prevista dal Piano di Stock Option € 497.952,00.

		
--	--	---

3.2 TABELLE ANALITICHE SULLE “*STOCK OPTION* ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell’organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock option*, l’emittente utilizza la tabella 2.

In tale tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di *stock option* a questi destinato, sono indicate:

- le opzioni **detenute** all’inizio dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
- le opzioni **assegnate** nel corso dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione³⁸, della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;
- le opzioni **esercitate** nel corso dell’anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell’esercizio;
- le opzioni **scadute** nell’anno;
- le opzioni **detenute** alla fine dell’anno;
- il *fair value* delle opzioni di competenza dell’anno.

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l’acquisto di una azione.

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all’inizio dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;
- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del *fair value* complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all’assegnazione delle opzioni;
- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell’esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell’esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;
- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell’esercizio;
- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell’esercizio;
- il *fair value* complessivo delle opzioni di competenza dell’esercizio.”

³⁸ Il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutte le opzioni assegnate in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
A	B	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	-13	-14	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	-16	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value	
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option del gruppo BFF approvato dall'Assemblea del 5/12/2016 (1° tranche)					1.344.000	(*)	Dal 2019 al 2021	0,39	07-apr-17	Prezzo azione il 7 aprile (giorno quotazione)= 4,7	-	-	-	-	1.344.000	524,16	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera) Piano B (data relativa delibera)																	
(III) Totale						1.344.000										1.344.000		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 7)																		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano di Stock Option del gruppo BFF approvato dall'Assemblea del 5/12/2016 (1° tranche)					1.276.800	(*)	Dal 2019 al 2021	0,39	07-apr-17	Prezzo azione il 7 aprile = 4,7						1.276.800	497.952,00
(II) Compensi da controllate e collegate																		
(III) Totale						1.276.800										1.276.800		

		
--	--	---

(*) Il prezzo di esercizio è il prezzo della quotazione aumentato dell'8% annuo meno i dividendi.



3.3 TABELLE ANALITICHE SUI “PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE *STOCK OPTION*, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3A, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell’esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell’anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione³⁹, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all’assegnazione;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell’anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell’anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell’anno.

Per **periodo di *vesting*** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari *vested* nel corso dell’esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell’esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l’attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all’inizio dell’esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all’inizio dell’esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all’assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell’esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell’esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell’esercizio.”

³⁹ Il *fair value* alla data di assegnazione va indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fari value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nelle società che redigono il bilancio		Piano di Phantom Share del Gruppo BFF (2016)	52.275	2018						-	-	-	52.275
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)												
	Piano B (data relativa delibera)												
(III) Totale													

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9	-10	-11	-12	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fari value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 7)														
(I) Compensi nelle società che redigono il bilancio		Piano di Phantom Share del Gruppo BFF (2016)	46.217	2018						-	-	-	46.217	
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)													
	Piano B (data relativa delibera)													
(III) Totale														

		
--	--	--

3.4 TABELLE ANALITICHE SUI “PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL’ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-bis:

“Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l’eccezione della colonna (2C).

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il *Bonus* di competenza dell’esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell’esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella “**Colonna 2B**” è indicato il *Bonus* legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. *Bonus* differito).

Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei *Bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei *Bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio ed erogati nel corso dell’esercizio o erogabili.

Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei *Bonus* differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell’esercizio precedente.

Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i *Bonus* di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- *Bonus* complessivi dell’anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- *Bonus* complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri *Bonus* complessivi.”

		
--	--	---

A	B	-1	-2			-3			-4
Cognome e nome	Carica	Piano	<i>Bonus</i> dell'anno			<i>Bonus</i> di anni precedenti			Altri <i>Bonus</i>
Massimiliano Belingheri	Amministratore Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(c)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2016						156.825,00	
		Piano 2015					160.114,28		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale							160.114,28	156.825,00	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 7)			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(c)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2017	-	-	-	-	-	-	
		Piano 2016						138.653,52	
		Piano 2015					141.110,99		
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale							141.110,99	138.653,52	



3.5 TABELLE ANALITICHE RELATIVE ALLE “INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE”

Riportiamo le istruzioni dello Schema 7-ter:

“L’informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
- acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
- vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
- possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.”

TABELLA 1: Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute fino alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Belingeri Massimiliano	Amministratore Delegato	Banca Farmafactoring S.p.A.	-	5.883.835 (*)	-	5.883.835

(*) Le azioni derivano da una permuta tra le azioni di BFF Luxembourg (di titolarità del dott. Belingeri) e le azioni della Banca perfezionatesi in favore del dott. Belingeri all'esito dell'operazione di quotazione che ha interessato la Banca.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Dirigenti con responsabilità strategica (n° 7)	Banca Farmafactoring S.p.A.	-	4.053.203 (**)	-	4.053.203

		
--	--	---

(**) Le azioni derivano da una permuta tra le azioni di BFF Luxembourg (di titolarità dei Dirigenti con responsabilità strategica) e le azioni della Banca perfezionatesi in favore dei Dirigenti con responsabilità strategica all'esito dell'operazione di quotazione che ha interessato la Banca.