

**DISPOSIZIONI IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI  
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE NELLE BANCHE  
E NEI GRUPPI BANCARI**

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 29.04.2020

MILANO, 29 APRILE 2020

## INDICE

<b>1</b>	<b>PREMESSE</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>ATTIVITÀ POSTE IN ESSERE DALL'ASSEMBLEA 2019</b> .....	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>INFORMATIVA EX POST AI SENSI DELL'ART. 450 DEL CRR (REGOLAMENTO 575 DEL 2013) "POLITICA DI REMUNERAZIONE"</b> .....	<b>4</b>

## 1 Premesse

---

Col presente documento si vuole fornire un'informativa all'Assemblea in merito alla politica di remunerazione ed incentivazione seguita da CA Indosuez Wealth (Italy) S.p.A. (di seguito, la "**Banca**") con particolare riguardo a:

- le attività poste in essere in materia a partire dall'Assemblea 2019;
- Circolare 285 del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e aggiornata, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, par. 3 ed in particolare le informazioni da predisporre ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento 575 del 2013) "Politica di Remunerazione".

## 2 Attività poste in essere dall'Assemblea 2019

---

L'Assemblea degli azionisti della Banca in data 7 novembre 2018 aveva approvato una versione aggiornata della policy di remunerazione e Incentivazione di Gruppo (di seguito, la "**Policy**") che valorizzava i contenuti e gli aggiornamenti delle disposizioni in materia di Banca d'Italia anche alla luce della necessità di adeguare le previsioni contemplate nella Policy alla nuova struttura societaria con particolare riferimento anche della conclusione del processo di acquisizione della Banca da parte di CA Indosuez Wealth Management (Europe). La nuova politica di remunerazione declina in particolare le regole precisate nella nota applicativa relativa alle politiche di remunerazione del Gruppo Crédit Agricole S.A. applicabili al personale identificato ai sensi delle direttive europee 2013/36/UE (CRD IV) e 2011/61/UE (AIFM). In data 29 aprile 2019 l'Assemblea ha approvato una nuova versione della policy di remunerazione e incentivazione che ha integrato le disposizioni in tema di malus e claw back aggiungendo l'ipotesi di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela e prevedendo una durata minima del periodo nel quale trova applicazione la clausola di claw back (ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile e, almeno con riferimento alla remunerazione del personale "risk taker", è di durata non inferiore a 5 anni). L'Assemblea ha anche specificatamente approvato i criteri e i limiti massimi previsti nella Policy 36 mensilità con un massimo di 2 milioni di Euro (punto 5.4 lettera b).

### 3 Informativa ex post ai sensi dell'art. 450 del CRR (Regolamento 575 del 2013) "Politica di Remunerazione"

---

L'art. 450 del citato Regolamento prevede che la Banca informi l'Assemblea in merito ai punti di seguito elencati:

- a) **Processo decisionale seguito per definire la politiche di remunerazione comprese, se del caso, le informazioni sulla composizione e sul mandato del "Comitato remunerazioni", su eventuali consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa e sul ruolo degli organi e delle funzioni interessate, sul numero di riunioni effettuate durante l'anno dal Comitato;**

La Policy rappresenta una leva essenziale per promuovere i valori che sostengono la *mission* del Gruppo, assicurando nel contempo competitività e *performance* sostenibili nel lungo periodo in coerenza con un'adeguata gestione dei rischi. La Policy tiene conto, nell'ottica di consentire un opportuno equilibrio competitivo, delle prassi di mercato dei settori nei quali si focalizzano le attività del Gruppo, con l'obiettivo di contribuire ad attrarre, motivare e trattenere i migliori talenti dei quali il Gruppo necessita per la sostenibilità del *business* nel lungo termine, con particolare riguardo a coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale.

Come nel caso della sua strategia commerciale, la politica di remunerazione di Indosuez Wealth Management deve permettere il trattamento dell'unicità.

Di conseguenza, la politica di remunerazione si basa su un'analisi specifica dei dati di ciascun mercato, al fine di definire un target di posizionamento adatto a ciascuna situazione locale.

La politica di remunerazione CA Indosuez Wealth Management, accompagnata dalla relativa politica HR, è in linea con la nostra strategia, la nostra cultura e le nostre modalità organizzative, e deve consentirci di remunerare ogni collaboratore per il valore che ha saputo creare.

Il target di posizionamento di ogni mercato, nonché il mix di remunerazione si basa su benchmark locali. In conformità a quanto disposto dall'art. 13.6 dello Statuto sociale, la Banca ha istituito il Comitato per la Remunerazione (nel seguito, il "**Comitato**") costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e composto da 3 a 5 membri, scelti tra i Consiglieri non esecutivi e la maggioranza dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza. Ai sensi del citato art. 13.6 dello Statuto sociale, il Comitato ha compiti consultivi e propositivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, ove nominato, e/o del Direttore Generale e compiti consultivi per la determinazione dei criteri generali per la remunerazione del *management* della Banca, fermo restando che la definizione della misura di detti corrispettivi sarà di competenza dell'Amministratore Delegato, ove nominato, o del Direttore Generale.

Il Regolamento del Comitato, adottato da ultimo con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2017, prevede che il Comitato:

- abbia compiti consultivi e propositivi nei confronti del Consiglio di Amministrazione per la remunerazione del Presidente dello stesso, dell'Amministratore Delegato, ove nominato, e del Direttore Generale;
- stabilisca l'eventuale attribuzione all'Amministratore Delegato, ove nominato, e al Direttore Generale della Remunerazione Variabile, definendone l'entità;

- abbia compiti consultivi e propositivi, sulla base delle indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato, ove nominato, o del Direttore Generale in merito ai compensi dei responsabili delle Funzioni di controllo, laddove in particolare divergano sostanzialmente da quanto previsto nella Policy;
- abbia compiti consultivi relativamente ai criteri generali per la remunerazione del *management* della Banca ed in particolare del personale c.d. più rilevante.

Il Comitato nel corso del 2019 si è riunito in data 25 marzo 2019.

**b) Modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e risultati;**

La remunerazione globale dei collaboratori è costituita dai seguenti elementi:

1. La retribuzione di base;
2. La remunerazione variabile, che può comprendere:
  - la remunerazione variabile annua personale discrezionale (quali, a titolo esemplificativo, "bonus", "retention bonus" e "patto di stabilità");
  - la remunerazione variabile personale legata all'assunzione (quali, a titolo esemplificativo, "entry bonus");
  - la remunerazione variabile a lungo termine;
  - la remunerazione variabile collettiva.
3. I piani di incentivazione e altri vantaggi in natura.

Ogni collaboratore beneficia di una parte o di tutti questi elementi, in funzione delle proprie responsabilità e delle pratiche locali.

La **retribuzione di base** retribuisce le competenze dei collaboratori necessarie all'esercizio delle responsabilità correlate agli incarichi che gli sono affidati.

Un incarico è caratterizzato da una missione e da contributi, da un livello gerarchico nell'organizzazione e da un profilo di competenze e di esperienza attese.

L'evoluzione della retribuzione di base dei collaboratori per un determinato incarico tiene conto dell'acquisizione delle competenze e della loro performance sul lungo termine, valutate nel quadro del colloquio annuale, in base all'espletamento della missione assegnata e dei contributi permanenti espressi per questo incarico.

La retribuzione di base è determinata tenendo conto del complesso di questi elementi e dei benchmark locali interni ed esterni, nel rispetto della regolamentazione locale.

Quando è ammissibile, la **remunerazione variabile** annua retribuisce la performance del collaboratore e costituisce parte integrante della sua remunerazione annua.

La retribuzione di base e la remunerazione variabile sono fissate in proporzioni tali che la componente variabile è direttamente legata alla performance e da autorizzare la possibilità di un mancato pagamento della remunerazione variabile in caso di performance insufficiente.

Sulla remunerazione variabile attribuita incideranno direttamente eventuali comportamenti irrispettosi delle regole e delle procedure di compliance, nonché dei limiti di rischio.

Inoltre, le remunerazioni variabili sono fissate in modo da non ostacolare la capacità delle entità di rafforzare i propri fondi propri, per quanto necessario. Devono essere presi in considerazione i rischi nel loro insieme, ivi compresi il rischio di liquidità e il costo del capitale.

La remunerazione variabile annua personale è anche definita bonus. Essa costituisce la componente aleatoria della remunerazione e non è quindi garantita, né come principio, né in termini di importo.

La Remunerazione Variabile non è, di regola, superiore al 100% della Remunerazione e Fissa complessivamente percepita. A seguito della modifica statutaria deliberata dall'Assemblea straordinaria del 30 aprile 2014, lo stesso art. 9.1 prevede che *“su proposta del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea ordinaria può fissare un limite più elevato al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale rispetto a quello di 1:1 introdotto dalla direttiva 2013/36/UE, ma comunque entro la misura massima consentita ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, fermo che la proposta deve essere approvata dall'Assemblea almeno con i quorum previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e che il personale a cui la decisione assembleare si riferisce non può esercitare i diritti di voto eventualmente posseduti, direttamente o indirettamente.”*. Pertanto, lo Statuto sociale attribuisce all'Assemblea ordinaria il potere di elevare il limite all'incidenza della Remunerazione Variabile in relazione alla Remunerazione Fissa complessivamente percepita nell'ambito del Gruppo Crédit Agricole S.A. fino al massimo consentito, e quindi attualmente fino al 200%.

- c) Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le politiche di differimento con particolare riferimento ai meccanismi di correzione ex post per i rischi;**
- d) I rapporti fra la remunerazione variabile e quella fissa del “personale più rilevante”, definiti ai sensi del par. 5, determinati sia in fase di approvazione ex ante delle politiche di remunerazione sia in fase di erogazione;**
- e) Indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile, inclusi i piani basati su azioni, opzioni, o altri strumenti finanziari;**
- f) Ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;**

In merito ai punti c), d), e), f) sono previsti i presidi di seguito illustrati, al fine di garantire un approccio orientato ad una sana e prudente gestione del rischio e alla coerenza con gli obiettivi aziendali di lungo periodo:

**differimento temporale:** I bonus superiori o uguali a € 100.000 sono differiti su 3 anni, alle seguenti condizioni:

	Tutti i collaboratori		"Risk taker" CRD IV	
	% differito	% contante	% differito	% contante
Bonus < 100 k€	0%	100%	0%	100%
<i>importo minimo non differito</i>	<i>nessun differimento</i>		<i>nessun differimento</i>	
Bonus > o = 100 k€	50%	50%	50%	50%
<i>importo minimo non differito</i>	<i>nessun minimo, differito fin dal 1° euro</i>		<i>nessun minimo, differito fin dal 1° euro</i>	

La totalità della somma differita è versata ad un valore, indicizzato sulla base della quotazione dell'azione ordinaria Crédit Agricole S.A..

L'acquisizione definitiva della quota differita è quindi subordinata alla quotazione dell'azione Crédit Agricole S.A. ed è soggetta a una condizione di performance:

1. La condizione di performance dipende dal livello di realizzazione dell'obiettivo di utile netto di Gruppo del Gruppo CA Indosuez Wealth Management (contributo all'utile netto di Gruppo del Gruppo);
2. La soglia di attivazione viene varcata se l'utile netto di Gruppo cumulato del periodo di riferimento consente di raggiungere il 25% dell'obiettivo di utile netto di Gruppo cumulato del Piano a Medio Termine del Gruppo CA Indosuez Wealth Management;
3. La soglia di conferma corrisponde al 50% dell'obiettivo di utile netto di Gruppo cumulato del Piano a Medio Termine del Gruppo CA Indosuez Wealth Management, definito nell'anno di attribuzione.

L'acquisizione definitiva della quota variabile al termine del periodo di differimento è inoltre subordinata alla soddisfazione di una condizione di presenza nel Gruppo alla data di acquisizione, come precisato nel Regolamento del Piano;

#### **Trattamento di fine rapporto:**

**Definizione e riconoscimento:** Riguardo al personale legato con la Banca e/o le Società Controllate da contratto di lavoro (compresi perciò i Consiglieri di Amministrazione aventi cariche anche di Dirigenti della Banca e/o delle Società Controllate e l'intero perimetro del personale più rilevante, nel quale sono compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche) possono essere previste diverse tipologie di pagamento di fine rapporto. L'importo aggiuntivo a quanto sia stabilito e dovuto, quale il costo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di fine rapporto (TFR, ferie etc.) secondo le previsioni di legge e contrattuali localmente applicabili, è denominato usualmente "severance" e costituisce lo strumento principale che può essere riconosciuto nelle diverse giurisdizioni in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tale importo: *i*) è determinato, non solo nel contesto delle previsioni regolamentari, ma anche sulla base delle previsioni di legge e giurisprudenziali, dei contratti

collettivi o individuali, degli usi previsti nei singoli mercati di riferimento; *ii*) tiene conto delle *performance* di lungo periodo della Banca e/o delle Società Controllate e non può essere riconosciuto in caso di comportamenti delle singole risorse che abbiano recato danno all'integrità patrimoniale, alla redditività e alla situazione economico finanziaria o reputazionale della Banca e/o delle Società Controllate, in presenza o meno di dolo o colpa grave; *iii*) il suo riconoscimento va inquadrato all'interno dei processi volti a minimizzare i rischi economici e reputazionali, presenti e futuri, che potrebbero essere causati alla Banca e/o alle Società Controllate da eventuali controversie.

In sede di risoluzione del rapporto di lavoro possono essere concordate inoltre altre tipologie di pagamento quali, ad esempio, il patto di non concorrenza o la liquidazione riconosciuta a fronte della richiesta di potenziali danni morali o materiali.

**Importo del pagamento:** L'importo della "*severance*" viene valutato considerando i diversi elementi normalmente previsti anche dalle normative giuslavoristiche applicabili. Pur nella varietà dei casi individuali che rendono complessa una definizione esaustiva *ex ante* delle situazioni concrete, si segnalano in particolare: l'anzianità di servizio, l'età e le condizioni personali e sociali, il ruolo e la posizione organizzativa ricoperti, la *performance* storica quali/quantitativa individuale conseguita dal soggetto interessato, la motivazione alla base della cessazione del rapporto (in taluni casi di tipo organizzativo e strategico non strettamente collegata alla *performance* individuale), lo svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dalla Banca e/o dalle Società Controllate, l'adozione di gravi comportamenti personali non allineati ai valori aziendali, la presenza di rischi per la Banca e/o le Società Controllate legati a potenziali controversie. L'approccio riflette i risultati effettivi e duraturi legati alla *performance* individuale della risorsa e aziendale. La normativa applicabile nei paesi ove la Banca e/o le Società Controllate operano determina la base di calcolo per quantificare le mensilità aggiuntive da riconoscere come *severance* facendo riferimento abitualmente sia alla remunerazione fissa riconosciuta sia ad una media della remunerazione variabile in un determinato orizzonte temporale (generalmente dell'ultimo triennio), nonché, talora, al valore dei *fringe benefit*. La Banca e/o le Società Controllate, salva la gestione dei casi particolari di cui al punto e), stabilisce in 36 mensilità di remunerazione, come precedentemente definite, comunque nell'ambito di un importo di Euro 2 milioni, il massimale complessivo – autorizzabile dall'Amministratore Delegato, se nominato, o dal Direttore Generale nei limiti dei poteri attribuiti - di *severance* ed eventuale patto di non concorrenza. Sono esclusi il costo di quanto riconosciuto quale indennità sostitutiva del preavviso e dovuto per le altre competenze di fine rapporto (TFR, ferie etc.). I pagamenti di fine rapporto non possono eccedere in nessun caso i limiti stabiliti da leggi, norme e contratti collettivi applicabili.

**Tempistica di erogazione e strumenti di pagamento:** Per il personale più rilevante le modalità e tempistiche di erogazione relative alla *severance* e al compenso eventualmente corrisposto a fronte di un eventuale patto di non concorrenza stabilito in sede di risoluzione del rapporto di lavoro prevedono l'erogazione di una quota differita del 50% su un orizzonte temporale triennale, ed il collegamento a condizioni di *malus* nel caso siano accertate responsabilità per dolo e/o colpa grave e/o riconducibili giudizialmente alla responsabilità individuale della risorsa durante il periodo lavorativo svolto in azienda ed eventualmente emerse successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro. La Banca e le Società Controllate si riservano la possibilità di azioni di "*clawback*" in base alla disciplina giuslavoristica applicabile.

**Decisioni di soggetti terzi:** Sono fatte salve tutte le eventuali decisioni in materia prese da un soggetto terzo a ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa).



**Gestione delle eccezioni e coinvolgimento degli organi sociali:** La gestione delle possibili eccezioni, applicabili ai sensi della presente Policy a casi di particolare rilevanza nonché al caso in cui l'importo di *severance* superi i limiti di cui al punto b) che precede, è in capo al Consiglio di Amministrazione, ottenuto il parere del Comitato Remunerazioni, sulla base delle valutazioni fornite dalle competenti strutture interne, in particolar modo dalle Funzioni di controllo, nonché da eventuali consulenti legali esterni. È prevista un'informativa periodica al Comitato Remunerazioni da parte dell'Amministratore Delegato, se nominato, o del Direttore Generale sulle eventuali determinazioni assunte nei confronti delle risorse appartenenti al perimetro del personale più rilevante, nonché il suo eventuale coinvolgimento nel trattamento dei casi individuali di maggiore criticità.

**malus e claw back:** la Banca, in ottemperanza alle disposizioni tempo per tempo vigenti, prevede clausole di malus e claw back che danno alla Banca e/o alle Controllate la facoltà di non procedere al pagamento degli importi maturati ma non ancora corrisposti della Remunerazione Variabile e/o richiedere la restituzione di quanto già eventualmente percepito a tale titolo nel caso in cui siano riscontrati comportamenti fraudolenti o colpa grave da parte del dipendente e/o collaboratore e/o nel caso in cui vengano meno i requisiti minimi di liquidità e/o patrimonializzazione della Banca e/o delle Controllate.

In particolare, in conformità alle disposizioni di legge e regolamentari come tempo per tempo vigenti, la Banca e/o le Controllate hanno la facoltà di non procedere, se non vi avessero ancora provveduto, in tutto o in parte, alla corresponsione di quanto dovuto a titolo di Remunerazione Variabile eventualmente maturati dal dipendente/collaboratore nonché di richiedere al dipendente/collaboratore la restituzione, in parte o in tutto, di quanto eventualmente corrisposto a medesimo titolo qualora:

- dovessero emergere condotte dolose o gravemente colpose, che il dipendente/collaboratore abbia posto in essere o concorso a determinare, a danno del Gruppo Crédit Agricole S.A. e/o della Banca e/o delle Controllate;
- dovessero prodursi, in capo al Gruppo Crédit Agricole S.A., alla Banca e/o alle Controllate perdite riconducibili a comportamenti che il dipendente/collaboratore abbia posto in essere o concorso a determinare;
- dovessero emergere violazioni, che il dipendente/collaboratore abbia posto in essere o concorso a determinare, degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 o - se il dipendente/collaboratore fosse parte interessata - dell'art. 53, co. 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- venissero meno i requisiti minimi di liquidità e/o patrimonializzazione della Banca e/o delle Controllate secondo la normativa di tempo in tempo applicabile.
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela.

La durata minima del periodo nel quale trova applicazione la clausola di claw back ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile e, almeno con riferimento alla remunerazione del personale "risk taker", è di durata non inferiore a 5 anni.

**g) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività;**

Area <sup>(1)</sup>	Remunerazioni lorde 2019 <sup>(2)</sup>
Membri del Consiglio di Amministrazione e Alta Direzione	€ 3.262.132
Staff	€ 2.267.673
Finance	€ 961.040
Operations	€ 1.415.786
Markets, Investments & Structuring	€ 3.017.162
Wealth Management	€ 15.843.850

**Note:**

- (1) Sono stati considerati quale **“personale”**:
- Dipendenti (non include eventuale personale in Banca in distacco temporaneo da altra società);
  - Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede;
  - Amministratori Esecutivi.
- (2) La remunerazione lorda è data dalle seguenti componenti:
- Componente fissa: R.A.L. al 31.12.2019 per il personale in forza al 31.12.2019;
  - Componente variabile (*bonus* discrezionali, ad algoritmo, *cash bonus plan*, patto di stabilità, *retention bonus*) di competenza dell’anno 2019;
  - *Bonus* tipo “*sign-in*”, “*una tantum*” e “Importi erogati a fine rapporto” (incentivi all’esodo e transazioni) se erogati nel 2019.

**h) Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie del “personale più rilevante”:**

- i. gli importi remunerativi per l’esercizio, suddivisi in componente fissa e variabile e il numero dei beneficiari;
- ii. gli importi e le forme della componente variabile della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni ed altre tipologie;

Categorie di personale più rilevante	N°	Remunerazione Fissa Lorda	Remunerazione Variabile Lorda	% Remunerazione variabile/fissa
Membri dei Consigli di Amministrazione (esecutivi e non esecutivi) e Alta Direzione*	9	€ 955.000	€ 1.560.000 *	163% *
Responsabili di area di business e responsabili di subsidiary	2	€ 450.488	€ 120.000	27%
Responsabili Rischi, Compliance, Audit	2	€ 223.988	€ 48.000	21%
Primi riporti con responsabilità manageriali dei responsabili delle aree di business	11	€ 1.888.281	€ 925.862	49%
Responsabili Legale, Finanza, HR, IT e ricerca economica	5	€ 457.327	€ 148.000	32%
Membro di un Comitato che gestisce una categoria di rischi	0**			
Soggetto che assume rischio di credito di importo nominale per operazione di 0,5% del Core Tier 1 e pari ad almeno 5 milioni di EUR, o potere di veto o responsabilità su soggetti che sono esposti a tali rischi.	1	€ 63.182	€ 4.000	6%
Soggetto o membro di un comitato che ha il potere di decisioni per approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti	1	€ 77.023	€ 20.000	26%
PPR in base a criteri quantitativi (total comp. > 200k)	9	€ 3.609.261	€ 1.019.244	28%

\* Include una quota pari ad € 1.150.000 a titolo di *severance*.

\*\* Soggetti appartenenti a tale categoria già inclusi in precedenti *cluster*.

iii. gli importi delle remunerazioni differite, distinguendo tra le parti già accordate e non;

Importo lordo remunerazioni differite *	Parte accordata**	Parte non accordata***
€ 2.975.831	€ 1.632.114	€ 1.343.718

\* Include una quota pari ad € 1.150.000 a titolo di *severance*;

\*\* La parte accordata concerne quanto liquidato;

\*\*\* La parte non accordata concerne quanto differito.

iv. gli importi delle remunerazioni differite ridotte attraverso meccanismi di correzione dei risultati;

Nel corso dell'esercizio nessuna remunerazione differita è stata ridotta attraverso meccanismi di correzione dei risultati.

v. i nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto pagati durante l'esercizio e il numero dei relativi beneficiari;

Nel corso dell'esercizio sono stati corrisposti i seguenti pagamenti per trattamenti di fine rapporto:

Importo erogato	N° Beneficiari	Importo più elevato ad una singola persona
€ 1.399.198	9	€ 719.198

vi. gli importi dei pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, il numero dei relativi beneficiari e l'importo più elevato pagato ad una singola persona.

Nel corso dell'esercizio sono stati riconosciuti i seguenti importi per trattamenti di fine rapporto.

Importo assegnato	N° Beneficiari	Importo più elevato ad una singola persona
€ 1.734.000	5	€ 1.150.000

**i) il numero delle persone remunerate con almeno 1 milione di euro, ripartito in fasce di pagamento di 500.000 euro, per le remunerazioni comprese tra 1 e 5 milioni di euro, e in fasce di pagamento di 1 milione di euro, per remunerazioni superiori a 5 milioni di euro:**

Fasce di pagamento	N° Beneficiari
da € 1.000.000 a € 1.500.000*	2

\*Include una quota pari ad € 1.150.000 a titolo di *severance*

**Informativa sulla remunerazione complessiva di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori:**

<b>Soggetto</b>	<b>Totale <i>compesation</i></b>
AD/DG *	€ 1.688.333*
Membri Organi con funzione di Gestione	N/A
Condirettore/i Generale/i	N/A
Vice Direttore/i	570.000

**Nota \*:**

L'importo complessivo è composto dalle seguenti voci:

- AD/DG per la quota gennaio/febbraio;
- AD/DG per un importo pari ad € 1.150.000 a titolo di *severance*;
- AD/DG per la quota marzo/dicembre (quale personale distaccato da altra società).