



**BANCA FININT**

BEST PEOPLE BEST BUSINESS



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE  
2020**



BANCA FININT



## INDICE

<b>1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....</b>	<b>5</b>
<b>3. DEFINIZIONI.....</b>	<b>6</b>
<b>4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI .....</b>	<b>8</b>
4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI .....	8
4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	9
4.3 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI.....	10
4.4 FUNZIONI AZIENDALI .....	11
<b>5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....</b>	<b>13</b>
<b>6. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>15</b>
6.1 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	16
6.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	17
6.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE .....	18
<b>6.3.1 RETRIBUZIONE FISSA .....</b>	<b>18</b>
<b>6.3.2 RETRIBUZIONE VARIABILE .....</b>	<b>18</b>
<b>6.3.3 ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI .....</b>	<b>23</b>
<b>6.3.4 MECCANISMI DI CORREZIONE EX-POST .....</b>	<b>24</b>
<b>6.3.4.1 PERIODO DI PREAVVISO .....</b>	<b>24</b>
<b>6.3.5 BENEFIT .....</b>	<b>24</b>
<b>6.3.6 CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....</b>	<b>25</b>
<b>7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA .....</b>	<b>26</b>
<b>8. INFORMAZIONI QUANTITATIVE.....</b>	<b>27</b>



## 1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito le “**Relazione sulla remunerazione**” o “**Relazione**” o “**Politiche di Remunerazione**”) redatto da Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. (di seguito “**Banca Finint**” o la “**Capogruppo**” o la “**Società**”) da un lato ha lo scopo di disciplinare le Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Finanziaria Internazionale (di seguito “**Gruppo Banca Finint**” o il “**Gruppo bancario**” o il “**Gruppo**”), affinché le stesse siano in linea con la *mission*, le strategie e i risultati di lungo periodo, opportunamente corretti, al fine di tener conto di tutti i rischi ed evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un disallineamento tra il profilo di rischio del Gruppo e dei suoi dipendenti, e dall’altro mira a rappresentare l’attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione dello scorso esercizio.

Nella **prima parte del documento** si forniscono le informazioni qualitative sul processo decisionale seguito per definire le Politiche di remunerazione e incentivazione 2020 (di seguito anche “**Politiche 2020**”), sul collegamento tra remunerazione e performance e sul rapporto tra componente fissa e variabile; nella **seconda parte** si illustreranno – appena disponibili - le informazioni quantitative aggregate e individuali sulla remunerazione fissa e variabile di competenza dell’esercizio 2019, in linea con quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito “**Circolare**”) in merito agli obblighi di informativa definiti all’art. 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (cd. CRR).

Le seguenti Politiche sono state redatte ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 ed in particolare del 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 Parte Prima, Titolo IV – Capitolo 2, contenente le disposizioni in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione.

Tale aggiornamento è principalmente finalizzato all’adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea su sane politiche di remunerazione. La stesura delle presenti Politiche ha altresì tenuto conto del Regolamento delegato della Commissione Europea n. 604 del 4 marzo 2014 (il “**Regolamento**”), per l’individuazione dei cd. “*Material Risk Takers*” (“**MRT**”).

Le politiche di Gruppo definite nel presente documento da Banca Finint sono recepite anche dalle società controllate, in base alle caratteristiche proprie di ciascuna e nel rispetto dei limiti a loro applicabili, previsti dalle normative di settore e/o dello stato di appartenenza tempo per tempo vigenti.



## **2. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Il Gruppo definisce politiche di remunerazione e incentivazione coerenti con il principio di proporzionalità applicabile, tenendo opportunamente conto delle proprie caratteristiche, tra cui: (i) la dimensione, (ii) la rischiosità, (iii) il tipo di attività e (iiii) la presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza. Nonostante Banca Finint abbia un totale attivo inferiore ai 3,5 miliardi di euro, si considera rientrante tra le banche intermedie per la complessità operativa che caratterizza le attività presidiate.

Le Politiche assicurano, inoltre, che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale nelle società del Gruppo bancario siano disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso di principi e regole contenuti nella Circolare, nelle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.

La Capogruppo vigila sul corretto recepimento e sulla corretta applicazione delle politiche di remunerazione da parte delle altre società appartenenti al Gruppo bancario e adotta interventi formali nei confronti delle società che si discostano dall'indirizzo dettato nelle presenti Politiche.

Si fa presente, inoltre, che in nessuna società del Gruppo Banca Finint, ad oggi, sono presenti promotori finanziari esterni, pertanto non sono definite nelle seguenti Politiche specifiche disposizioni sulla remunerazione di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari.

Nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle suddette disposizioni, la remunerazione non è corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive della normativa di riferimento, con riguardo, anche alle discipline di settore applicabili alle società del Gruppo. Altresì, è fatto divieto ai propri dipendenti, attraverso specifiche pattuizioni, di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Al personale più rilevante è fatto divieto di acquisto di strumenti finanziari di emissione del Gruppo con fondi provenienti dalla remunerazione, di seguito elencati:

- PIR;
- titoli per la cartolarizzazione (ABS), in relazione ai quali una società del Gruppo presta servizi alle relative società per la cartolarizzazione.

Al fine di evitare eventuali aggiramenti delle Politiche, la Banca, nell'attuazione e definizione delle stesse, tiene opportunamente conto delle operazioni o investimenti finanziari effettuati direttamente o indirettamente dal personale su base autonoma.

Si precisa che la Banca o le altre società del gruppo non promuovono operazioni e investimenti finanziari.

Si richiede al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.



### 3. DEFINIZIONI

Tenuto conto di quanto previsto dalla normativa Banca d'Italia, ai fini dell'applicazione delle presenti Politiche si intendono per:

<b>Assemblea degli Azionisti</b>	Assemblea ordinaria di Banca Finint S.p.A.
<b>Benefici pensionistici discrezionali</b>	I benefici accordati, 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 per la generalità dei dipendenti.
<b>Beneficiario</b>	Soggetto del Gruppo Banca Finint destinatario del Piano di incentivazione variabile di breve termine.
<b>Bonus Pool</b>	Ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione.
<b>Capogruppo</b>	Banca Finint S.p.A.
<b>Cash</b>	Quota in denaro della remunerazione variabile.
<b>Clawback</b>	Meccanismo che prevede, a fronte del verificarsi di specifiche fattispecie, la possibilità per la Società di richiedere al Beneficiario la restituzione della remunerazione variabile già erogata (si veda per maggior dettagli il Paragrafo 6.3.4).
<b>Comitato Nomine e Remunerazioni o CNR</b>	Comitato Nomine e Remunerazioni (cd. CNR) di Banca Finint che svolge funzioni consultive e propositive a supporto del Consiglio di Amministrazione, in materia di politiche di remunerazione e incentivazione.
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	Organo con funzione di gestione e supervisione strategica di Banca Finint.
<b>Funzioni aziendali di controllo</b>	Le funzioni aziendali come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni (Compliance, Risk Management, Internal Audit e Antiriciclaggio).
<b>Gates/Cancelli</b>	Indicatori patrimoniali, di liquidità e redditività corretta per il rischio, per i quali sono stabiliti dei livelli minimi al superamento dei quali si attiva il sistema incentivante.
<b>Gruppo o Gruppo bancario</b>	Gruppo Banca Finanziaria Internazionale che comprende le seguenti società Banca Finint S.p.A., Securitisation Services S.p.A., Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A., Finint & Partners S.r.l., Finint Corporate Advisors S.r.l., Fininvest Fiduciaria S.r.l. e FISG S.r.l..
<b>Malus</b>	Meccanismo che prevede la mancata erogazione del bonus a fronte del mancato raggiungimento degli indicatori previsti alla fine dell'esercizio precedente (31/12) l'anno di erogazione di ciascuna quota di bonus ( <i>upfront</i> e/o <i>deferred</i> ). Si veda per maggior dettagli il Paragrafo 6.3.4.
<b>Organo con funzione di Controllo o organo di controllo</b>	Collegio Sindacale di Banca Finint S.p.A.
<b>Organo con funzione di Gestione</b>	Amministratore Delegato.
<b>Organo con funzione di Supervisione Strategica</b>	Amministratori non esecutivi del CDA.
<b>Periodo di differimento</b>	Il periodo che intercorre tra il riconoscimento (momento di consuntivazione della performance annuale) e la maturazione (momento di consuntivazione delle ulteriori condizioni per l'erogazione delle Quote <i>deferred</i> ) della remunerazione variabile durante il quale il Beneficiario non ne è il legittimo proprietario.
<b>Periodo di performance o <i>Accrual period</i></b>	Periodo durante il quale vengono misurate le performance (obiettivi aziendali e individuali) propedeutiche all'effettiva erogazione dei bonus previsti dal sistema di incentivazione.
<b>Personale</b>	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.
<b>Personale più rilevante</b>	La categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, individuata secondo i criteri previsti dalla normativa tempo per tempo vigente.
<b>Quota <i>deferred</i></b>	Quota del bonus da erogare al termine del Periodo di differimento, parte in cash e parte in strumenti.
<b>Quota <i>upfront</i></b>	Quota di bonus maturata ed erogata subito dopo il Periodo di performance, parte in Cash e parte in strumenti.



<b>RAL</b>	Retribuzione Annuale Lorda.
<b>Remunerazione</b>	Ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del Gruppo bancario (es. RAL), che non ricada nella definizione di Remunerazione variabile. Non rilevano 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.
<b>Remunerazione fissa</b>	La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca.
<b>Remunerazione variabile</b>	i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, 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 e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti (CCNL); ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. <i>golden parachutes</i> ). Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patti di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito; iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.
<b>Retention/Lock up (periodo di)</b>	Ulteriore periodo di mantenimento applicato alle quote di bonus ( <i>upfront e/o deferred</i> ) erogate in strumenti durante il quale il Beneficiario non ha la piena disponibilità degli Strumenti stessi.
<b>Piano di incentivazione di breve termine per il personale Material Risk Taker</b>	Il piano di incentivazione di breve termine (anche "Piano" o "Sistema") destinato al Personale più rilevante, che prevede l'applicazione di criteri specifici in conformità alla Circolare e nel rispetto del principio di proporzionalità applicabile, così come declinato nel Regolamento del Piano.
<b>Strumenti che riflettono il valore economico della società o Strumenti</b>	Indicatore sintetico il cui valore riflette quello economico del Gruppo che viene espresso da quanto risultante dall' <i>Impairment Test</i> effettuato al 31/12 di ciascun anno.
<b>Utile netto ante imposte</b>	Calcolato al lordo di eventuali effetti economici derivanti da valutazioni delle partecipazioni appartenenti all'area di consolidamento e depurati dal costo relativo ai sistemi di incentivazione. Inoltre, il CdA, su proposta del CNR, sentito il Comitato Rischi può valutare ulteriori revisioni per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.



#### 4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI

Il Gruppo ha definito i sistemi e le regole di *governance* finalizzati ad assicurare chiarezza, trasparenza ed efficacia nella definizione e gestione delle Politiche di remunerazione e incentivazione. Inoltre, sono stati individuati gli organi societari e le strutture aziendali operative coinvolti nel processo di predisposizione e approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione e responsabili della corretta attuazione.



Di seguito è illustrato il ruolo dei principali attori coinvolti nel processo di definizione, approvazione, attuazione e verifica delle Politiche.

##### 4.1 Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea, in applicazione della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto:

- determina i compensi spettanti agli organi sociali nominati dalla stessa, fermo restando che l'Assemblea potrà determinare un importo complessivo per la remunerazione degli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- delibera con un voto vincolante in senso favorevole o contrario sulle politiche di remunerazione ed incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante 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 remunerazione fissa e l'ammontare massimo che ne deriva, il tutto nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

Inoltre, lo Statuto di Banca Finint stabilisce che l'Assemblea Ordinaria, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione ha facoltà, sentito il Comitato Nomine e Remunerazioni, di fissare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale *Material Risk Taker* superiore a 1:1, ma – in ogni caso – non eccedente il rapporto massimo previsto dalla normativa applicabile (2:1). Per le società appartenenti al Gruppo, è l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1; successivamente la società capogruppo può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite.

Pertanto, all'Assemblea degli Azionisti deve essere assicurata almeno annualmente un'informativa chiara e adeguata sulle politiche di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto ai trend di settore. L'assemblea riceve un'informativa sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni. A questi fini, all'Assemblea sono illustrate almeno le informazioni fornite al pubblico di cui all'art. 450 CRR, sulla remunerazione complessiva del presidente dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di Gestione, del Direttore Generale e sulle modalità di attuazione delle Politiche 2019 rappresentate nella seconda parte del presente documento.

#### **4.2 Consiglio di Amministrazione**

---

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche retributive del Gruppo e ne è responsabile della corretta attuazione. Approva il processo d'identificazione del personale più rilevante, i criteri di rilevanza adottati nonché l'elenco di ruoli conseguentemente considerati "rilevanti", gli esiti dell'eventuale processo di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri. Esso assicura, inoltre, che le Politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta. Stabilisce, altresì, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità dello Statuto sentito il parere del Collegio Sindacale e previa proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

L'organo con funzione di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:

- i consiglieri esecutivi;



- i direttori, condirettori, vice direttori generali e figure analoghe;
- i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
- i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione, in particolare, assicura che i sistemi di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo bancario in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, governance e controlli interni. Assicura, tra l'altro, che detti sistemi siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

### **4.3 Comitato Nomine e Remunerazioni**

Il Comitato Nomine e Remunerazioni istituito al fine di svolgere funzioni consultive e di supporto al Consiglio di Amministrazione, in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, si è riunito 13 volte nel corso del 2019.

Il CNR si compone di tre amministratori tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti; ha accesso alle informazioni aziendali a tal fine rilevanti e dispone delle risorse finanziarie sufficienti a garantirne l'indipendenza operativa.

#### **Composizione del Comitato Nomine e Remunerazioni**

**Presidente** Prof. Giorgio Bertinetti

**Componente** Dott. Enrico Marchi

**Componente** Prof.ssa Giuliana Scognamiglio

Il Comitato svolge le funzioni consultive e/o propositive in tema di:

- nomina e cooptazione dei consiglieri;
- autovalutazione degli Organi;
- verifica delle condizioni previste ai sensi dell'art. 26 del Testo Unico Bancario.

Inoltre, con riferimento al tema delle Politiche di remunerazione e incentivazione, il Comitato:

- ha compiti consultivi e di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;



- ha compiti consultivi nell'ambito della definizione del perimetro del Personale MRT anche avvalendosi delle informazioni e del supporto ricevuti dalle funzioni aziendali competenti;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale identificato come personale più rilevante dalle Politiche di remunerazione e incentivazione ("Personale MRT");
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- verifica che gli incentivi stabiliti nell'ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- formula pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di incentivazione, suggerendo gli obiettivi connessi alla concessione dei benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento degli obiettivi stessi;
- monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani di incentivazione adottati dagli Organi sociali;
- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in relazione alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche nelle società controllate ai sensi dell'art. 2389 c.c., nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche nelle medesime società;
- assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le strutture aziendali competenti nel procedimento di predisposizione e controllo delle politiche di remunerazione;
- riferisce tempestivamente al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli Azionisti sull'attività svolta, formulando proposte e pareri in tempo utile per la preparazione delle riunioni del Consiglio aventi ad oggetto la materia dei compensi.

#### **4.4 Funzioni aziendali**

---

- *Funzione Compliance*

La funzione di conformità partecipa al processo di definizione delle Politiche retributive



e dei relativi modelli attuativi al fine di assicurarne l'adeguatezza e la rispondenza alle normative tempo per tempo vigenti, esprimendo le opportune valutazioni di conformità. Verifica, tra l'altro, che i sistemi incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o di altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce agli Organi preposti sugli esiti delle verifiche effettuate, indicando eventuali aree di miglioramento o misure correttive.

- *Funzione Risk Management*

La funzione di controllo dei rischi partecipa al processo di definizione delle Politiche di remunerazione a supporto della valutazione di coerenza con l'obiettivo di contenere il rischio di breve e di lungo periodo del Gruppo, nonché di preservare i profili di patrimonializzazione e il rispetto dei vincoli di liquidità. Contribuisce, inoltre, ad assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo.

Certifica, in sede di consuntivazione dei risultati economico-finanziari di Gruppo e Aziendali, il raggiungimento delle condizioni di performance legate al RAF poste alla base del sistema di incentivazione. Collabora, altresì, con la funzione Risorse Umane nel processo di identificazione del personale MRT, in merito all'applicazione dei criteri previsti dalla normativa di riferimento nei limiti della propria competenza.

Riferisce agli Organi competenti eventuali aree di miglioramento, suggerendo l'adozione di misure correttive.

- *Funzione Internal Audit*

La funzione di revisione interna verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli Organi aziendali e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea degli Azionisti.

- *Funzione Risorse Umane*

La funzione Risorse Umane collabora con il Comitato Nomine e Remunerazioni per fornire tutte le informazioni necessarie e opportune per il buon funzionamento dello stesso ed è responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di Politiche di remunerazione e incentivazione.

Inoltre, fornisce al CNR le necessarie informazioni in merito alla definizione del perimetro del personale MRT, condotta in collaborazione con la Funzione Risk Management – nei limiti di propria competenza – sottoponendo al medesimo Comitato un elenco di soggetti



rientranti nella categoria, ai sensi del Regolamento (cfr. paragrafo 5).

Fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca.

La funzione Risorse Umane o la funzione di controllo, conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno dei MRTs, per assicurare il rispetto del divieto di avvalersi di strategia di copertura personale o assicurazioni sulla retribuzione.

- Funzione Controllo di Gestione

La funzione Controllo di Gestione è coinvolta in qualità di **Pianificazione strategica** in fase di definizione degli obiettivi di performance di Gruppo, aziendali e individuali (*ex ante*) e consuntivazione al termine del periodo di performance (*ex post*), in accordo con le altre funzioni aziendali competenti (es. *Risk Management*).

## 5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Ai sensi delle disposizioni della Circolare e del Regolamento Delegato UE N.604/2014 del 4 marzo 2014 (*Regulatory Technical Standards RTS, Criteria to identify categories of staff whose professional activities have a material impact on an institution's risk profile di EBA*) il "Personale più rilevante" corrisponde a quella categoria di personale, le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo.

In considerazione della normativa di riferimento, il processo di identificazione è stato condotto dalla Capogruppo, che ha assicurato la complessiva coerenza a livello di Gruppo degli esiti delle valutazioni. L'identificazione avviene con cadenza annuale ed è stata svolta su base individuale per Banca Finint S.p.A – in quanto soggetta alla normativa della CRD IV – e a livello consolidato per le aziende del Gruppo Banca Finint non destinatarie della CRD IV, in funzione dell'impatto delle medesime sul profilo di rischio a livello di Gruppo.

La direzione Risorse Umane è accentrata presso la Capogruppo, pertanto le società incaricano tale funzione di condurre, per loro conto, il processo d'identificazione del personale più rilevante, con il supporto della funzione Risk Management che collabora in merito all'applicazione dei criteri previsti dalla normativa di riferimento nei limiti della propria competenza.

In ogni caso, le società del gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante per il Gruppo, condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie e attenendosi alle indicazioni ricevute.

Il Regolamento Delegato prevede 15 criteri qualitativi in base ai quali sono definite le posizioni organizzative ad elevato impatto sul profilo di rischio e 3 criteri quantitativi, collegati alla remunerazione complessiva percepita. È comunque prevista la possibilità



di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi, dal perimetro dei soggetti rilevanti, in base a condizioni oggettive ed in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

<b>Società rientranti nel perimetro consolidato</b>
<b>Banca Finint</b>
<b>Securitisation Services</b>
<b>Finint Investment SGR</b>
<b>Finint Immobiliare</b>
<b>FISG SRL</b>
<b>Finint CA</b>

Le società sopra indicate sono state considerate “Unità aziendali rilevanti” (assorbimento di capitale superiore al 2%) e pertanto sono state incluse nel perimetro di identificazione del personale MRTs a livello di Gruppo bancario.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono sottoposti dalle strutture aziendali competenti al Comitato Nomine e Remunerazioni, che si esprime sugli esiti del processo di identificazione, con riferimento a ciascuno dei criteri considerati.

In particolare, al CNR è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Gli esiti del processo e le relative considerazioni formulate dal Comitato Remunerazioni sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione.

Le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e i relativi esiti, costituiscono parte integrante della Politica di Remunerazione e come tali sottoposti all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti.

L’analisi per l’identificazione del personale più rilevante, eseguita applicando i criteri qualitativi e quantitativi definiti dagli RTS EBA2, ha condotto per il 2020 all’individuazione delle seguenti posizioni:

<b>Categoria di personale</b>	<b>Numero di risorse</b>
i. Amministratori esecutivi Capogruppo	1
ii. Amministratori non esecutivi Capogruppo	5
iii. Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Capogruppo	4
iv. Principali responsabili delle Funzioni Aziendali del Gruppo	20



v. Altri MRTs identificati ai sensi dei criteri qualitativi	10
vi. Altri MRTs identificati ai sensi dei soli criteri quantitativi	6
<b>TOTALE:</b>	<b>46</b>

L'esito del processo, ha portato all'identificazione per l'anno in corso di 46 soggetti, amministratori e dipendenti del Gruppo, di cui 13 individuati per la prima volta. Rispetto al 2019, il numero è superiore per 1 unità.

Inoltre, a fronte dell'applicazione dei criteri di esclusione previsti dalle sopra citate norme, non sono state ricomprese nel novero degli MRTs di Gruppo 46 risorse identificate ai sensi del solo criterio quantitativo 4.1.c) del Regolamento Delegato, in quanto le attività professionali svolte non hanno alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante.

Con riferimento alla società di *asset management* del Gruppo - Finanziaria Internazionale Investments SGR - è stato condotto inoltre un processo di identificazione a livello individuale del personale più rilevante della SGR, ai sensi della normativa di settore applicabile<sup>1</sup>.

## 6. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Ai sensi di quanto disposto dalla Circolare, in applicazione del criterio di proporzionalità, la Capogruppo ha definito politiche di remunerazione e incentivazione nel rispetto dei principi di cui alla Circolare medesima, tenendo conto delle caratteristiche e delle dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

La Banca è consapevole che, nonostante l'attivo patrimoniale sia sensibilmente inferiore ai 3,5 miliardi di euro, alcune caratteristiche della propria attività siano un indice di complessità operativa, e ciò soprattutto in quanto la Banca medesima svolge anche il ruolo di Capogruppo, operante nell'ambito del risparmio gestito e dell'attività di *servicing* in operazioni di cartolarizzazione.

In considerazione di ciò, si ritiene che le caratteristiche, le dimensioni e la complessità operativa della Banca *stand alone* giustifichino la definizione di politiche di remunerazione e incentivazione avendo come riferimento le disposizioni applicabili alle banche "intermedie".

Tutto ciò premesso, si sottolinea come il Gruppo punti a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fisse e variabili della retribuzione, prevedendo una ponderazione equilibrata delle stesse.

L'obiettivo principale di medio/lungo termine del Gruppo resta quello di allineare sempre più in un'ottica di medio/lungo periodo gli interessi del *management* a quelli degli

<sup>1</sup> Paragrafo 3 dell'allegato 2 al Regolamento congiunto Banca d'Italia – Consob del 19 gennaio 2015 (di seguito anche "Regolamento Congiunto"), recepimento della "Direttiva GEFIA".



azionisti, facendo leva sulle componenti variabili della retribuzione e, nello stesso tempo, di rendere più competitivo l'attuale pacchetto retributivo migliorando le capacità di attrarre, motivare e trattenere le persone chiave.

La struttura remunerativa adottata, con riferimento al personale MRTs, prevede una componente fissa, che ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione nonché il livello di eccellenza dimostrato e la qualità complessiva del contributo ai risultati di business, e un'eventuale componente d'incentivazione che mira a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati effettivi, dell'azienda e dell'individuo, nel breve, medio e lungo termine, nel rispetto del profilo di rischio definito.

### **6.1 Politiche di remunerazione degli organi sociali**

Le Politiche mirano ad attrarre le migliori competenze e si basano su principi sia di equità retributiva tra ruoli simili sia di differenziazione tra ruoli in funzione dei livelli di responsabilità e di rischio ricoperti. Tengono altresì conto delle competenze professionali richieste, dell'impegno e del tempo assorbito, nonché della competitività esterna nei confronti del mercato.

- Amministratori non esecutivi

Gli emolumenti approvati dall'Assemblea su proposta del Consiglio di Amministrazione, per il periodo di mandato, sono determinati dal Consiglio medesimo, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni e rapportati all'effettiva permanenza nel ruolo.

La maggior parte dei Consiglieri di Amministrazione può ricevere un compenso per gli specifici incarichi loro attribuiti in qualità di Presidente, Vice Presidenti, Presidenti e membri dei Comitati istituiti in seno al Consiglio.

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione e sono coerenti con i compiti svolti. Lo stesso vale per la remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, considerato che tale figura non svolge un ruolo esecutivo.

L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale ad esso attribuito ed è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato).

- Amministratore Delegato

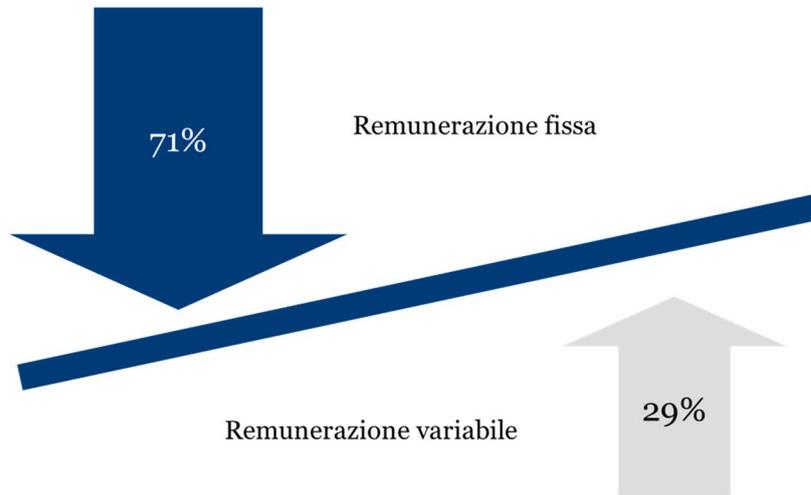
Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato si compone di un emolumento fisso da Amministratore e di una componente variabile di breve termine (Piano di incentivazione di breve termine per il personale Material Risk Takers).

La componente variabile è attribuita in coerenza con il Piano di incentivazione definito



per il Personale più rilevante, come descritto al successivo paragrafo 6.3.

Di seguito la rappresentazione del bilanciamento tra componente variabile e componente fissa del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato nell'ipotesi in cui la componente variabile sia pari al 40% di quella fissa:



- Collegio Sindacale

Il compenso dei membri del Collegio Sindacale viene determinato esclusivamente in misura fissa, comprensiva del compenso da riconoscere in caso di assegnazione ai componenti del Collegio Sindacale della funzione di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Per la carica di Presidente può essere prevista una maggiorazione rispetto alla remunerazione prevista per gli altri componenti del Collegio Sindacale.

## **6.2 Politiche di remunerazione delle Funzioni aziendali di controllo**

Il pacchetto retributivo delle funzioni aziendali di controllo e, ove presente, del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, è costituito dalla remunerazione fissa e da un'eventuale componente variabile.

La remunerazione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito.

La componente variabile è contenuta e per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non supera il limite di un terzo. I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e coerenti con i compiti assegnati; inoltre non sono correlati a obiettivi economico-finanziari.

I meccanismi d'incentivazione per le funzioni aziendali di controllo sono collegati a condizioni di accesso ("Gate"), volti a garantire la sostenibilità aziendale, non essendo ciò fonte di possibili conflitti di interesse. In particolare, gli indicatori individuati sono i



seguenti:



Per le funzioni aziendali di controllo, identificate come personale più rilevante, si applica quanto descritto al paragrafo 6.3, con la sola esclusione del gate sulla redditività e dell'obiettivo moltiplicatore dell'Utile Ante imposte, di Gruppo e aziendale.

### **6.3 Politiche di remunerazione e incentivazione del personale**

Il pacchetto retributivo che Banca Finint mette a disposizione del personale più rilevante (di seguito "MRTs"), al netto degli Amministratori non esecutivi, è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle seguenti componenti:

- retribuzione fissa;
- remunerazione variabile basata sulla misurazione della performance;
- benefit.

#### *6.3.1 Retribuzione fissa*

La componente fissa della remunerazione è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi, in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

È definita sulla base della posizione ricoperta ed in funzione di principi di valorizzazione del merito.

#### *6.3.2 Retribuzione variabile*

La componente variabile della remunerazione è rappresentata dal Piano di incentivazione di breve termine per il personale dipendente, che si basa principalmente sulla misurazione della performance di Gruppo, aziendale e individuale, su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. L'obiettivo è, pertanto, coinvolgere e orientare le risorse verso le strategie di breve, medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

La misurazione della performance individuale inoltre può essere correlata a indicatori economici, obiettivi che misurano il livello di soddisfazione del Cliente (sia "esterno" che "interno"), a progetti strategici e a indicatori qualitativi, tra cui la valutazione rispetto al



un modello di competenze adottato dal Gruppo.

Il valore della componente variabile non può eccedere il limite del rapporto 1:1 rispetto alla retribuzione fissa.

Il Piano di incentivazione permette tra l'altro di:

- stimolare la capacità di creazione di valore per il Gruppo, premiando il conseguimento di obiettivi corretti per il rischio nel rispetto di livelli minimi di capitale e di liquidità;
  - allineare gli interessi di breve e medio-lungo periodo del personale destinatario del Piano con quelli degli azionisti, attraverso l'introduzione di specifici meccanismi (differimento nel tempo di una quota del bonus erogabile e corresponsione di una quota della retribuzione variabile in strumenti il cui valore riflette il valore economico del Gruppo bancario);
  - attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e la cultura della performance valorizzando i comportamenti virtuosi posti in essere per conseguirli
- *“Bonus Pool”*

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni minime di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, viene previsto a budget uno stanziamento economico complessivo (cd. *“Bonus pool”*) al servizio del Sistema di incentivazione annuale (*ex-ante risk adjustment*). Il costo del Sistema viene considerato nella pianificazione del capitale e della liquidità in modo che ciò possa contribuire a salvaguardare una solida base di capitale e non porti a carenze di liquidità del Gruppo.

Per i destinatari del Piano di incentivazione, il Bonus target d'incentivazione individuale è stabilito nella misura massima del limite al rapporto tra componente variabile e fissa previsto anno per anno dall'Assemblea degli Azionisti.

- *Condizioni di accesso (“Gate”)*

L'attivazione del Sistema di incentivazione per il personale dipendente è collegata al soddisfacimento di Gate che garantiscono il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale, di redditività corretta per il rischio e di liquidità, definiti nell'ambito delle policy e dei regolamenti di definizione di propensione/presidio dei rischi (RAF anno per anno deliberato dal CdA). In particolare, gli indicatori individuati sono i seguenti:



La tabella seguente descrive, in dettaglio, la soglia minima di raggiungimento per ciascuna condizione di accesso:

Gates	Soglia minima di raggiungimento
Common Equity Tier 1	12,9%
Liquidity Coverage Ratio	130,0%
Net Stable Funding Ratio	107,0%
Return on Risk Adjusted Capital	5%

L'attivazione del Sistema di incentivazione non avviene in caso di mancato raggiungimento del livello minimo previsto anche per uno solo dei Gate individuati e comunque, in caso di bilancio in perdita su valori normalizzati per effetto di operazioni straordinarie.

- Moltiplicatori

La dimensione del *Bonus pool* è collegata al grado di raggiungimento di due **obiettivi di redditività**<sup>2</sup>, a:

- **livello di Gruppo:** Utile ante imposte consolidato;
- **livello aziendale:** Utile ante imposte della Società di appartenenza del Beneficiario.

Al crescere di tali parametri la dimensione del *Bonus pool target* eventualmente erogabile aumenta in misura scalare fino all'80%, lineare fino al 110% e con fattore migliorativo per valori superiori, fino ad un massimo del 150% del valore Target. Il mancato raggiungimento della soglia minima di entrambi i Moltiplicatori implica che il *Bonus pool* distribuibile sarà pari a zero.

La tabella seguente descrive, in dettaglio, la variazione del Bonus pool a fronte del

<sup>2</sup> Utile Netto ante Imposte, calcolato al lordo di eventuali effetti economici derivanti da valutazioni delle partecipazioni appartenenti all'area di consolidamento e depurati dal costo relativo ai sistemi di incentivazione. Inoltre il CdA, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, sentito il Comitato Rischi può valutare ulteriori revisioni per tenere conto di eventi straordinari o non previsti a budget, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, fusioni, aumenti di capitale, normalizzazioni contabili straordinarie.



risultato di utile ante imposte:

Utile ante imposte (Risultato dell'obiettivo)	Moltiplicatore da applicare al Bonus Target per la determinazione del Bonus Pool
Risultato < 50%	0%
50% ≤ Risultato < 70%	50%
70% ≤ Risultato < 80%	70%
80% ≤ Risultato < 110%	Risultato
110% ≤ Risultato < 140%	Risultato + 10% (con CAP a 150%)
140% ≤ Risultato	150%

- Obiettivi individuali

Sulla base del ruolo ricoperto dal destinatario del Piano, sono assegnati degli obiettivi di performance individuali sia quantitativi che qualitativi, al cui raggiungimento è legata la determinazione della remunerazione variabile erogabile.

Gli obiettivi individuali di natura quantitativa hanno un peso del 70% sulla scheda obiettivi complessiva e sono assegnati alla persona dal proprio responsabile diretto, in funzione della mission svolta e comprensivi di eventuali progetti speciali.

Gli obiettivi individuali di natura qualitativa hanno un peso del 30% sulla scheda obiettivi complessiva; la valutazione di tali obiettivi equivale ad una valutazione descrittiva e motivata delle competenze manageriali e *soft*, agite dalla risorsa nella performance degli obiettivi quantitativi, rispetto al modello di competenze della Banca. L'*assessment* sarà effettuato congiuntamente dal Responsabile Diretto della risorsa e dalla Direzione Risorse Umane; per quanto attiene all'Amministratore Delegato della Capogruppo, questo viene deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni. Il metro di valutazione utilizzato per quantificare il giudizio descrittivo sul raggiungimento degli obiettivi individuali qualitativi, si basa su una scala a 5 valori, dei quali 1 è il più basso e 5 il più alto, e tiene conto delle caratteristiche comportamentali attese dalle risorse, in considerazione della natura delle funzioni svolte e del modello di competenze in uso.



- Modalità di erogazione

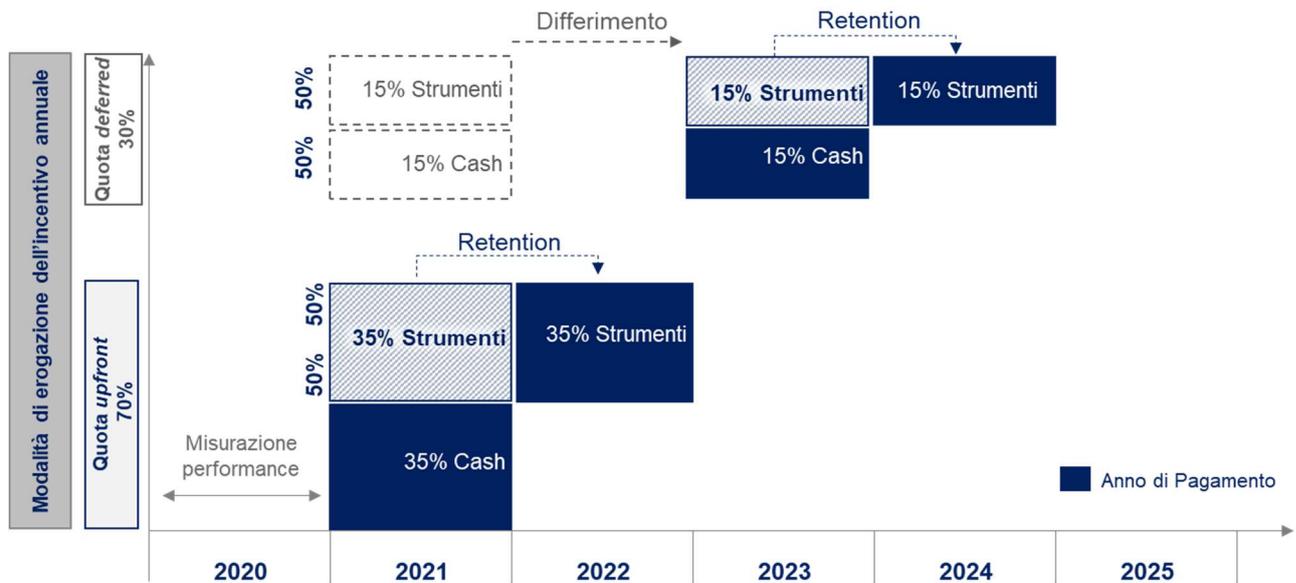
Il Sistema d'incentivazione annuale prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine che - al superamento della soglia di materialità fissata a 30,000€ - viene corrisposto in una quota *upfront* e una quota *deferred*, erogate entrambe parte in Cash (denaro) e parte in Strumenti che riflettono il valore economico della Società.

In applicazione del criterio di proporzionalità, di cui alla Circolare 285/2013, le percentuali, nonché i periodi di differimento e di retention, devono essere pari ad almeno la metà di quelli fissati dalle predette disposizioni per le banche di maggiori dimensioni anche in considerazione della natura del business del Gruppo Banca Finint.

Tali indicazioni sono state recepite nel Sistema di incentivazione annuale per la componente variabile del personale Material Risk Takers, secondo il seguente schema:

- il 70% viene corrisposto *upfront* dopo un Periodo di performance annuale (cd. *accrual period*); e
- il 30% viene differito per un periodo di 2 anni.

Sia la parte *upfront* sia la parte differita sono erogate per il 50% in Strumenti, soggetti ad un periodo di indisponibilità pari a un anno (*Retention period*).



La durata dei periodi di *retention* e di differimento è stata definita – nei limiti dei dettami normativi – in coerenza con le *best practice* di settore, la strategia di business del Gruppo e il profilo di rischio, tenendo anche in considerazione l'entità della politica di variabile in uso e il principio di proporzionalità applicabile.

Almeno per determinati soggetti<sup>3</sup>, in caso di importi di remunerazione variabile particolarmente elevati<sup>4</sup>, la Banca applicherà:

- un differimento del 30%
- un periodo di differimento non inferiore a 2 anni e 6 mesi; e
- la corresponsione di più del 50% della quota differita in strumenti finanziari.

La Banca e/o il Gruppo considera per il triennio 2019-2021 particolarmente elevato l'importo variabile superiore a € 416.714; tale valore è stato individuato confrontando il rapporto EBA 2016 e la retribuzione complessiva media, anno 2017, dei dipendenti del Gruppo.

Visto quanto sopra, nel Gruppo, non sono presenti importi di remunerazione variabile particolarmente elevati.

### 6.3.3 Ulteriori elementi retributivi

Bonus e/o Patti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato, ove venissero

<sup>3</sup> Consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di business, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

<sup>4</sup> Secondo quanto previsto dalla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia, per importo di remunerazione variabile si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la retribuzione complessiva media dei dipendenti della banca.



previsti a favore del personale, rispetterebbero anche le specifiche regole e i limiti definiti per la remunerazione variabile (si veda paragrafo 6.3.2).

#### 6.3.4 *Meccanismi di correzione ex-post*

La Società ha implementato meccanismi di ex-post risk adjustment – Malus e Clawback – (applicabili a tutto il Personale della Società).

Il *Malus* si applica alle quote di bonus in Cash e in Strumenti prima che queste vengano effettivamente erogate al Beneficiario. Tale meccanismo prevede che il bonus non venga erogato in caso di mancato raggiungimento dei Gates, anno per anno vigenti, previsti per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota (*upfront* e/o *deferred*).

Il meccanismo di *Malus* si attiva anche nel caso si verifichi una delle fattispecie previste per l'attivazione della clausola di *Clawback*, di seguito descritta.

Vengono previsti meccanismi di *Clawback* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione entro 5<sup>5</sup> anni dall'effettiva erogazione degli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta, da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, il Gruppo o la Clientela e nei casi eventualmente previsti dalla Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari.

#### 6.3.4.1 *Periodo di Preavviso*

Nel caso in cui il dipendente sia dimissionario e/o in periodo di preavviso alla data di erogazione del bonus al personale, non avrà diritto a ricevere alcun emolumento del variabile riferito all'anno precedente, né le quote differite da anni precedenti.

#### 6.3.5 *Benefit*

Il pacchetto retributivo riconosciuto a tutto il personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit (auto aziendale), definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna,

---

<sup>5</sup> Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up front o differita) di remunerazione variabile.



in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale.

#### *6.3.6 Cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro*

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. **Golden Parachute**)<sup>6</sup> né benefici pensionistici discrezionali. Tuttavia, ove previsti, sono pattuiti nel rispetto dei criteri e dei limiti fissati dall'assemblea, pari ad un massimo di 2 annualità e di importo non superiore a 1 milione di €.

I *Golden Parachute* eventualmente previsti sono comunque assoggettati alle condizioni previste per la remunerazione variabile di cui al par. 6.3.2 del presente documento; sono collegati alla performance, al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca; sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativamente all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la Banca e/o il Gruppo e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita.

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il Gruppo può stipulare accordi che prevedano la corresponsione di indennità a favore del personale. È politica del Gruppo, con riferimento al personale più rilevante, non corrispondere compensi, al netto di quelli previsti dalla contrattazione collettiva, superiori a due annualità di remunerazione fissa, in accordo con i criteri e i limiti approvati dall'assemblea, erogabili mediante:

- un accordo di severance in vista o in occasione della cessazione anticipata della carica o del rapporto, fino ad un massimo di 1 annualità;
- un patto di non concorrenza, fino ad un massimo di 1 annualità, in funzione del ruolo ricoperto dalla risorsa.

In alternativa a quanto sopra previsto, sarà possibile erogare a fronte di una controversia potenziale, un accordo transattivo, fino ad un massimo di 2 annualità di retribuzione fissa e secondo la seguente formula predefinita:

---

<sup>6</sup> Rientrano tra i Golden Parachute anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).



Anzianità aziendale (in anni) ≤ di	Mensilità riconoscibili (MIN - MAX)	
2	4	4
6	4	8
10	8	12
15	12	18
16 e oltre	18	24

- Analoghi accordi destinati a dirigenti non appartenenti al personale più rilevante sono limitati entro quanto previsto dal CCNL applicabile per gli specifici procedimenti arbitrali.

Il Gruppo potrà infine ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell'avviamento commerciale e della Clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali e le prassi di mercato.

## 7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Relazione sulla Remunerazione è presentata all'Assemblea Ordinaria degli Azionisti ed è pubblicata sul sito *web* del Gruppo [www.bancafinint.com/it/](http://www.bancafinint.com/it/) nella sezione *Dati e documenti societari*.

La Capogruppo assolve agli obblighi di trasmissione annuale alla Banca d'Italia dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella Comunicazione del 7 ottobre 2014, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le Guidelines EBA 2014/7 e 2014/8.

## **8. INFORMAZIONI QUANTITATIVE**

In merito all'attuazione delle Politiche 2019, di seguito viene fornito il dettaglio sui compensi fissi e variabili di competenza 2019, in linea con quanto richiesto dall'art. 450, comma 1, lett. i-j CRR e dal paragrafo 1, sezione VI, capitolo 2, titolo IV, parte prima della Circolare.

Sono state predisposte 6 tabelle rappresentative delle informazioni quantitative con riferimento a tutto il personale del Gruppo bancario (Tabella A e Tabella E) o al solo personale MRTs (Tabella B, C, D e F).

Si segnala, in particolare, che la remunerazione variabile di competenza 2019 del personale MRTs illustrata nelle tabelle seguenti, corrisponde al bonus assegnato in funzione del Sistema di incentivazione 2019 in considerazione dell'apertura dei *Gates* di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio, come attestato dal *Risk Manager* mediante apposita comunicazione scritta.

Il meccanismo del differimento di una quota della remunerazione variabile del personale MRTs, di cui si ha evidenza nella Tabella C, è stato applicato agli importi variabili di competenza del 2019 in linea con i requisiti minimi di legge previsti dalla Circolare per gli enti "intermedi".

Infine, si precisa che, il perimetro del personale MRTs considerato ai fini della presente informativa *ex post* coincide con i soggetti identificati nel corso del 2019.

**Tabella A**

**Tabella B**

**Tabella C**

**Tabella D**

**Tabella E**



BANCA FININT

**Tabella F**