



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2022



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

INDICE

1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
2. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	6
3. DEFINIZIONI.....	8
4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI	10
4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	10
4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11
4.3 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI.....	12
4.4 COMITATO RISCHI	14
4.5 FUNZIONI AZIENDALI	14
5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	16
6. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	18
6.1 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	19
6.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO E RISORSE UMANE	20
6.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE	21
6.3.1 RETRIBUZIONE FISSA	22
6.3.2 RETRIBUZIONE VARIABILE	22
6.3.3 ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI	27
6.3.4 APPLICAZIONE DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA	27
6.3.5 MECCANISMI DI CORREZIONE EX-POST	28
6.3.6 PERIODO DI PREAVVISO	29
6.3.7 BENEFIT	29
6.3.8 CESSAZIONE DELLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	30
7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA	31
8. INFORMAZIONI QUANTITATIVE	32



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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 2022 (di seguito anche “**Politiche 2022**”), sul collegamento tra remunerazione e performance e sul rapporto tra componente fissa e variabile.

Nella **seconda parte** si illustreranno le informazioni quantitative aggregate e individuali sulla remunerazione fissa e variabile di competenza dell’esercizio 2021.

Le seguenti Politiche sono state redatte ai sensi della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 ed in particolare del 37° aggiornamento del 25 novembre 2021 Parte Prima, Titolo IV – Capitolo 2, contenente le disposizioni in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione (di seguito “**Circolare**”) e terrà conto degli obblighi di informativa definiti all’art. 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (cd. CRR) e pubblicherà sul proprio sito web la relativa documentazione secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

La Circolare è intervenuta per specificare alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e accrescere il grado di armonizzazione delle regole, soprattutto con riguardo ai criteri per l’applicazione del principio di proporzionalità. La normativa, inoltre, tenendo conto dell’esperienza maturata del tempo, è intervenuta su ulteriori profili per rafforzare il quadro normativo (es. introduzione del principio di *gender pay neutrality*; durata del differimento minimo della componente variabile).

In sede EBA sono stati revisionati gli Orientamenti sulle remunerazioni per tenere conto delle novità introdotte dalla Direttiva.

La stesura delle presenti Politiche ha altresì tenuto conto del nuovo Regolamento delegato della Commissione Europea n. 923 del 25 marzo 2021 (il “**Regolamento**”), per l’individuazione dei cd. “*Material Risk Takers*” (“**MRT**”).



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

2. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Banca definisce le Politiche di incentivazione e remunerazione tenendo conto delle (i) delle proprie caratteristiche, (ii) delle proprie dimensioni, (iii) della rischiosità e (iv) della complessità dell'attività svolta, anche con riguardo al Gruppo.

La Banca, in qualità di Capogruppo, elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo bancario, coerenti con il principio di proporzionalità applicabile, tenendo opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società.

Per l'anno 2022, a seguito delle modifiche normative e regolamentari introdotte, la Banca intende applicare le deroghe previste per le banche di piccole dimensioni, avendo un attivo di bilancio calcolato come media dei quattro anni precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche su base consolidata, inferiore ai 5 miliardi di euro.

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.¹

¹ Come chiarito da Banca d'Italia nel resoconto di consultazione del 26 ottobre 2018 si intendono per tipologie di operazioni e investimenti finanziari direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi (...) a titolo esemplificativo le operazioni e gli investimenti in strumenti finanziari emessi dalla banca in cui il personale opera, dalla sua società capogruppo o dalle altre società del gruppo (ivi compresi i derivati che hanno tali strumenti come sottostante), anche quando sottoscritti sulla base di un'offerta che non proviene dalla banca stessa; tali operazioni e investimenti, infatti, incidono sulla propensione al rischio del personale più rilevante, senza però essere soggetti ai meccanismi di aggiustamento tipici dei compensi variabili, laddove effettuati dal personale autonomamente e con proprie risorse (non rappresentando quindi una forma di remunerazione). Ad oggi il Gruppo non emette strumenti finanziari.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

3. DEFINIZIONI

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

Assemblea degli Azionisti	Assemblea ordinaria di Banca Finint S.p.A.
Banca	Banca Finanziaria Internazionale S.p.A. <i>in breve</i> Banca Finint.
Banca di minori dimensioni o complessità operativa	Le banche il cui l'attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono ad un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.
Benefici pensionistici discrezionali	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.
Beneficiario	Soggetto del Gruppo Banca Finint destinatario del Piano di incentivazione variabile di breve termine.
Bonus Pool	Ammontare complessivo a servizio del sistema di incentivazione.
Capogruppo	Banca Finint S.p.A.
Cash	Quota in denaro della remunerazione variabile.
Clawback	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).
Comitato Nomine e Remunerazioni o CNR	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.
Consiglio di Amministrazione	Organo con funzione di gestione e supervisione strategica di Banca Finint.
Funzioni aziendali di controllo	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).
Gates/Cancelli	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.
Gruppo o Gruppo bancario	Gruppo Banca Finanziaria Internazionale che comprende le seguenti società Banca Finint S.p.A., Finanziaria Internazionale Investments SGR S.p.A., e Finint Immobiliare S.r.l.
Malus	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 e/o deferred</i>). Si veda per maggior dettagli il Paragrafo 6.3.4.
Organo con funzione di Controllo o organo di controllo	Collegio Sindacale di Banca Finint S.p.A.
Organo con funzione di Gestione	Organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica
Organo con funzione di Supervisione Strategica	Amministratori non esecutivi del CDA.
Periodo di differimento	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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Periodo di performance o Accrual period	Periodo durante il quale vengono misurate le performance (obiettivi aziendali e individuali) propedeutiche all'effettiva erogazione dei bonus previsti dal sistema di incentivazione.
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione, i dipendenti e i collaboratori del Gruppo.
Personale più rilevante	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.
Quota deferred	Quota del bonus da erogare al termine del Periodo di differimento, parte in cash e parte in strumenti.
Quota upfront	Quota di bonus maturata ed erogata subito dopo il Periodo di performance, parte in Cash e parte in strumenti.
RAL	Retribuzione Annuale Lorda.
Remunerazione	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.
Remunerazione fissa	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.
Remunerazione variabile	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.
Retention/Lock up (periodo di)	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.
Piano di incentivazione di breve termine per il personale Material Risk Taker	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.
Strumenti che riflettono il valore economico della società o Strumenti	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.
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 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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI

La banca, in qualità di Capogruppo, 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



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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 prevede che l'Assemblea Ordinaria deliberi in merito alle eventuali proposte del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazioni, volte ad elevare il 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 tempo per tempo vigente (attualmente applicabile nella misura 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, la loro neutralità rispetto al genere, 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 previste dalla sezione VI cap. 2 titolo IV parte prima della Circolare.

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,



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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.

Il Consiglio di Amministrazione, con il supporto del CNR analizza la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

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 15 volte nel corso del 2021.

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

Consigliere

Consigliere

Prof. Giorgio Bertinetti

Dr. Giovanni Perissinotto

Prof.ssa Giuliana Scognamiglio



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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;
- in collaborazione col comitato rischi, verifica che gli incentivi stabiliti nell'ambito dei sistemi di remunerazione e incentivazione tengano conto dei rischi, del capitale, della liquidità;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nelle analisi circa la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sul raggiungimento degli obiettivi di performance a cui sono legati i piani d'incentivazione sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- 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



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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 Comitato rischi

Ferme restando le competenze del comitato remunerazioni, il comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF e supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica della coerenza delle politiche di remunerazione con le politiche di governo dei rischi della Banca ivi inclusi i rischi di sostenibilità.

Il Comitato supporta il CdA nella valutazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni, di ulteriori revisioni sugli obiettivi di redditività, 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.

4.5 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



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dal Gruppo, ivi compresi i rischi di sostenibilità.

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).

La funzione Risorse Umane identifica il rapporto fra la remunerazione del personale del genere più rappresentato e quella del personale meno rappresentato.

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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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 Direttiva 2013/36/UE (di seguito solo “**Direttiva**”), del Regolamento Delegato UE 2021/923 del 25 marzo 2021 e della Circolare, 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 a livello consolidato per le società del Gruppo, 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 anche tenendo conto delle regole applicabili a ciascuna società, 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 prevede, innanzitutto, tra i criteri qualitativi per l’individuazione del personale più rilevante i criteri contenuti all’art. 92 par. 3 lett. a), b) e c) della Direttiva.

Inoltre, il Regolamento individua altri 6 criteri qualitativi per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio e 4 criteri quantitativi, collegati alla remunerazione complessiva percepita. È comunque prevista la possibilità di escludere taluni membri del personale, individuati solo in applicazione dei criteri



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

quantitativi, dal perimetro dei soggetti rilevanti, in base a condizioni oggettive ed in coerenza con specifiche limitazioni previste dal Regolamento stesso.

Società rientranti nel perimetro consolidato
Banca Finint
Finint Investment SGR
Finint Immobiliare

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.

Con riferimento alla società Finint Immobiliare si precisa che trattasi di unità operativa/aziendale rilevante i cui membri del personale vengono esclusi nella valutazione dei criteri in base all’art. 3 del Reg. Del. (UE) 2021/923, in quanto si occupa della mera gestione dell’immobile sito in via alfieri 1 - Conegliano e che pertanto non presuppone un’assunzione di rischi ulteriori o diversi rispetto a quelli della manutenzione/gestione dello stesso.

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 sopra citati, ha condotto per il 2022 all’individuazione delle seguenti posizioni:



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Categoria di personale	Numero di risorse
i. Amministratori esecutivi Capogruppo	3
ii. Amministratori non esecutivi Capogruppo	5
iii. Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo di Capogruppo	4
iv. Principali responsabili delle Funzioni Aziendali del Gruppo	13
TOTALE:	25

L'esito del processo, ha portato all'identificazione per l'anno in corso di 25 soggetti, amministratori, dipendenti e collaboratori del Gruppo, di cui 2 individuati per la prima volta.

La variazione normativa in materia di identificazione del personale più rilevante ha portato ad una riduzione del perimetro di 31 persone rispetto al 2021.

Non sono stati applicati i criteri di esclusione previsti dalle sopra citate norme.

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 applicabile².

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.

Per l'anno 2022, a seguito delle modifiche normative e regolamentari introdotte, la Banca intende applicare le deroghe previste per le banche di piccole dimensioni, avendo un attivo di bilancio calcolato come media dei quattro anni precedenti l'esercizio finanziario corrente, anche su base consolidata, inferiore ai 5 miliardi di euro.

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 azionisti, facendo leva sulle componenti variabili della retribuzione e, nello stesso tempo, di rendere più

² Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF del 5 dicembre 2019.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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.

La Banca, al fine di rispondere ai nuovi dettami normativi previsti dalla Direttiva CRD V (2019/878/UE) e dalle Linee Guida EBA sulle sane politiche di remunerazione, nonché sulla base di quanto recepito dalla Banca d'Italia in materia di politiche di remunerazione, ha verificato che non vi sia un divario retributivo di genere a posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità/attività garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

Per quanto attiene il monitoraggio del divario retributivo complessivo per genere e suo sviluppo, inteso come differenza tra remunerazione lorda media oraria tra uomini e donne espressa come percentuale della remunerazione oraria lorda media degli uomini - la Banca ha effettuato un'analisi dei ruoli, mansioni e inquadramenti, sulla cui base ha assegnato una determinata pesatura. I risultati riscontrati da tale analisi evidenziano una sostanziale parità di retribuzione commisurata a pari livello di mansioni. Si aggiunge che è stata riconfermata anche la parità di trattamento economico per pari ruolo all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Il Gruppo prosegue con la sua impostazione di politica di remunerazione neutrale rispetto al genere, basato su un approccio orientato alle persone per svilupparne le abilità e le competenze.

Inoltre, la Banca, in qualità di capogruppo, definisce i sistemi retributivi coerentemente con le strategie di credito deteriorato.

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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

- 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 e Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, 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 e del Vicepresidente 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).

- Amministratori Esecutivi

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e degli amministratori esecutivi si compone di un emolumento fisso da Amministratore e di una componente variabile definita all'interno del Piano pluriennale di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante (Long Term Incentive Plan – "LTIP").

- 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 e Risorse Umane

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



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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, per le funzioni aziendali di controllo, 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 e Risorse Umane, identificate come personale più rilevante, si applica quanto descritto al paragrafo 6.3, con la sola esclusione, per le funzioni di controllo 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 sistema di incentivazione e remunerazione di Banca Finint 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.

Per il personale più rilevante "MRTs" si applicano specifiche le norme che verranno di seguito illustrate.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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

Il Gruppo, nella definizione del sistema incentivante, tiene conto delle raccomandazioni di Banca d'Italia sulla distribuzione dei dividendi.

La componente variabile della remunerazione per il personale MRTs è rappresentata dal Piano di incentivazione di breve termine, che si basa principalmente sulla misurazione della performance di Gruppo, aziendale e individuale, su orizzonti temporali annuali. 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 ad un modello di competenze adottato dal Gruppo.

Il valore della componente variabile, per il personale più rilevante, non può eccedere il limite del rapporto 1:1 rispetto alla retribuzione fissa, salvo quanto approvato dall'Assemblea, fermo restando il rispetto della soglia del 200% (rapporto di 2:1).

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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

- “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*”) anche 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 dall’Assemblea degli Azionisti.

- Condizioni di accesso (“Gate”)

L’attivazione della remunerazione variabile 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	13%
Liquidity Coverage Ratio	130%
Net Stable Funding Ratio	107%
Return on Risk Adjusted Capital	8%

Tali valori sono quelli attualmente in vigore, qualora nell’anno in corso, vengano sottoposte a revisione predette soglie nell’ambito dell’aggiornamento del Risk Appetite Framework, si



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

terranno in considerazione i nuovi valori di **tollerance** approvati dal Consiglio di Amministrazione.

L'attivazione della remunerazione variabile 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 – salvo quanto previsto per il personale delle funzioni di controllo.

- Moltiplicatori per MRTs - esclusi membri delle funzioni di controllo

La dimensione del *Bonus pool* è collegata al grado di raggiungimento di due **obiettivi di redditività**³, a:

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

Al crescere di tali parametri rispetto al budget, la dimensione del *Bonus pool target* eventualmente erogabile aumenta in misura proporzionale dal 50% al 85%, lineare fino al 109% 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 risultato di utile ante imposte:

Risultato dell'obiettivo	Moltiplicatore da applicare al Bonus Target
Risultato < 75%	0%
75% ≤ Risultato ≤ 85%	50% ≤ Proporzionale ≤ 85%
85% < Risultato < 110%	Risultato
110% ≤ Risultato ≤ 140%	Risultato + 10% (con CAP a 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.

³ Utile Netto ante Imposte, calcolato al lordo di eventuali effetti economici derivanti da valutazioni delle partecipazioni appartenenti all'area di consolidamento e depurato 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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Con particolare riferimento ai rischi di sostenibilità, in coerenza con le disposizioni di cui al Regolamento UE n. 2088/2019, il Gruppo redige le politiche retributive anche con l'obiettivo di promuovere una gestione sana ed efficace dei rischi suddetti. Pertanto, il Gruppo definisce una struttura retributiva coerente con i propri obiettivi di gestione dei rischi, tale da non incoraggiare un'eccessiva assunzione del rischio in relazione ai rischi di tipo ambientale, sociale o di governance.

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.





BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

- Modalità di erogazione

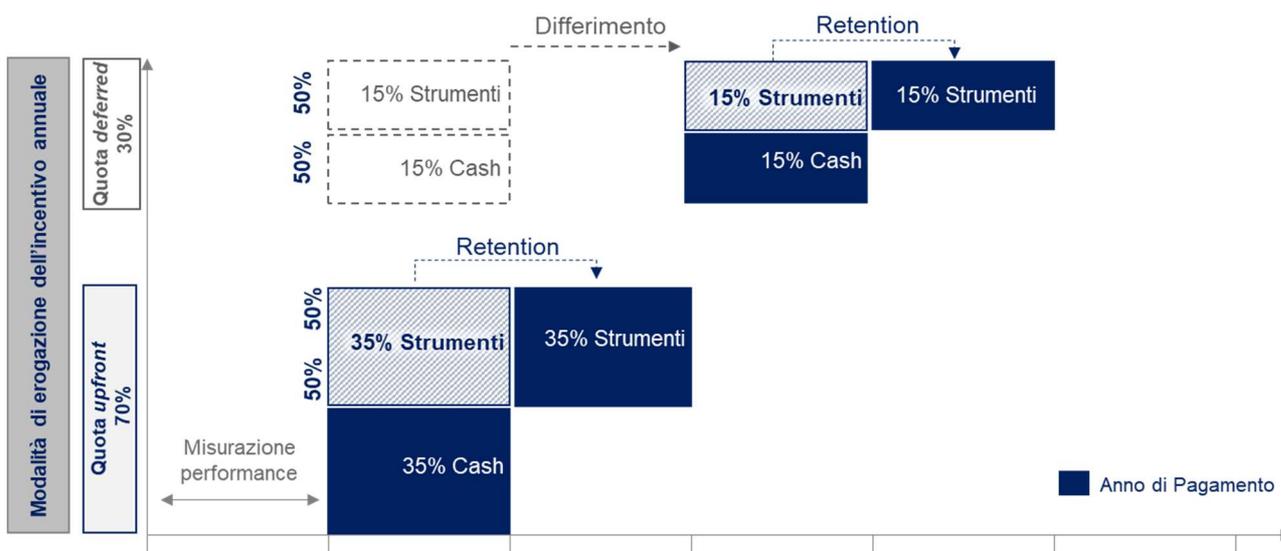
Il Sistema d'incentivazione annuale per MRTs, prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine che - al superamento della soglia di materialità fissata a 50.000,00€ e un terzo della remunerazione totale annua - viene corrisposto in una quota *upfront* e una quota *deferred*, erogate entrambe parte 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, alla Banca in qualità di ente di piccole dimensioni non si applicano le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1.

La Banca intende procedere secondo il seguente schema, in continuità con le precedenti Politiche di remunerazione:

- 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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Almeno per determinati soggetti⁴, in caso di importi di remunerazione variabile particolarmente elevati⁵, 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 considerano per il triennio 2022-2024 particolarmente elevato l'importo variabile superiore a € 435.011; tale valore è stato individuato confrontando il rapporto EBA e la retribuzione complessiva media, anno 2020, dei dipendenti del Gruppo.

6.3.3 Ulteriori elementi retributivi

Bonus e/o Patti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato, ove venissero 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 Applicazione Disposizioni di Trasparenza

Tale sezione delle politiche di remunerazione ed incentivazione mira a dare espressa evidenza all'attuazione delle Disposizioni in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (di seguito anche solo Disposizioni di Trasparenza), pubblicate dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 19 marzo 2019, che hanno recepito gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio. A tal fine, è stata introdotta una nuova nozione ossia quella di "soggetti rilevanti", che ricomprende il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Su tale presupposto, così come richiesto dalla normativa, si dà di seguito indicazione del numero dei soggetti rilevanti che compongono la rete di vendita del Gruppo e ai quali si applicano le politiche di remunerazione descritte nella presente Relazione.

I soggetti appartenenti alla categoria dei soggetti rilevanti sono in totale n. 5, di cui n. 4 sono i soggetti che offrono prodotti ai clienti e n. 1 sono i soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica. La rete di vendita interna è riconducibile ai seguenti prodotti/Aree d'affari:

- finanziamenti / mutui e prodotti di conto corrente a consumatori e imprese;

⁴ Consiglieri esecutivi.

⁵ 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.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Ciò premesso, per quanto riguarda le politiche e le prassi di remunerazione per i soggetti rilevanti, le stesse non determinano incentivi tali da indurre la rete di vendita a perseguire gli interessi propri o della Banca o a determinare un pregiudizio per i clienti in termini di offerta di prodotti. Ciò è assicurato innanzitutto dall'articolazione delle strutture commerciali della Banca, che rispecchiano a loro volta una struttura organizzativa che prevede la segregazione e la separatezza dei singoli business della Banca. Altresì, rileva a tal fine la previsione di strutture preposte e dedicate alla valutazione delle operazioni, che garantiscono il presidio a valle del processo di vendita per quanto riguarda la valutazione del merito di credito e l'approvazione delle operazioni, coerentemente con il sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito.

Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale interna viene definito in collaborazione tra il Responsabile Risorse Umane e il responsabile diretto del soggetto rilevante. Il sistema di retribuzione così definito viene poi valutato nel suo complesso dall'Amministratore delegato e, una volta approvato, viene illustrato al Comitato Nomine e Remunerazioni e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile dei soggetti rilevanti è adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione ed è inoltre ancorata a criteri qualitativi, oltre che quantitativi, nella misura in cui la valutazione della performance può impattare sull'entità del bonus fino ad azzerarlo. Si rileva inoltre che i relativi sistemi incentivanti sono soggetti a meccanismi di correzione della variabile (clausole di malus/claw back) tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento. I sistemi incentivanti per la rete vendita (rete commerciale) vengono definiti annualmente identificando degli obiettivi di natura quantitativa. Il livello di raggiungimento degli obiettivi determina la quota di remunerazione variabile spettante la quale sarà assoggettata ai correttivi (di natura qualitativa) della valutazione della performance (in base al sistema di valutazione della performance valido per tutto il personale e via via vigente).

6.3.5 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*).



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

Laddove siano stati attuati dei provvedimenti disciplinari, superiori all'ammonizione scritta, il bonus potrà essere ridotto fino al 100%, commisurato alla gravità delle violazioni poste in essere dal dipendente.

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 5⁶ 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.

6.3.6 *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.

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

⁶ Tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (up front o differita) di remunerazione variabile.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

6.3.8 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**)⁷ né benefici pensionistici discrezionali, salvo che questi siano 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 €. Tali casi dovranno essere sottoposti all'approvazione preventiva del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

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:

7 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).



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

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

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/ 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 e secondo le Guidelines EBA/ITS/2020/04.



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS

8. INFORMAZIONI QUANTITATIVE

In merito all'attuazione delle Politiche 2021, di seguito viene fornito il dettaglio sui compensi fissi e variabili di competenza 2021, 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 2021 del personale MRTs illustrata nelle tabelle seguenti, corrisponde al bonus assegnato in funzione del Sistema di incentivazione 2021 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 2021 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 2021.



Informativa ex post - retribuzioni anno 2021

TABELLA A - art 450,1 comma, lett g

Perimetro di riferimento: tutto il personale dipendente e il Consiglio di Amministrazione.

Informazioni aggregate per linee di attività.

Remunerazione totale: remunerazione fissa più remunerazione variabile.

Linee di Attività	Numero Beneficiari	Remunerazione totale 3
Componenti dell'organo di supervisione strategica	12	€
Componenti dell'organo di gestione	7	€
Investment banking	200	€
Retail banking	7	€
Asset management	69	€
Funzioni aziendali	48	€
Funzioni aziendali di controllo	31	€
Altre **	61	€

** Compreso Collaboratore

Informativa ex post - retribuzioni anno 2021

TABELLA B - art 450,1 comma, lett h I-II
Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui azioni hanno un valore significativo per l'ente.
Perimetro di riferimento: solo i Risk Taker.
Informazioni aggregate per cluster.
Remunerazione fissa
Remunerazione variabile: totale e suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altri strumenti.

Categorie	Numero Beneficiari *	Retribuzione Fissa	Retribuzione Variabile	Forme della remunerazione	
				Contanti	Azioni
Consiglieri Esecutivi	5	€ 604.777			
Consiglieri non Esecutivi	9	€ 745.281			
Alta Dirigenza	1	€ 126.341	€ 20.000	€ 20.000	
Funzioni di Controllo	3	€ 273.495	€ 20.000	€ 20.000	
Altri Material Risk Taker **	41	€ 4.570.993	€ 1.419.586	€ 1.012.086	

* La somma del numero beneficiari non combacia con il numero di Risk Taker approvato nelle politiche di remunerazione e incentivazione in quanto alcuni beneficiari rivestono ruoli diversi all'interno del Gruppo;

** Compreso Collaboratore

Informativa ex post - retribuzioni anno 2021

TABELLA C - art 450,1 comma, lett h III-IV

Perimetro di riferimento: solo i Risk Taker.

Informazioni aggregate per cluster.

Remunerazione differita: totale e suddivisa in quota attribuita, e non attribuita.

Remunerazione differita riconosciuta durante l'esercizio: distinguendo tra il valore target e la quota che è stata effettivamente pagata.

Categorie	Remunerazione Differita Totale	Di cui	
		Quota attribuita	Quota non attribuita
Consiglieri Esecutivi	€ -	€ -	€ -
Consiglieri non Esecutivi	€ -	€ -	€ -
Alta Dirigenza	€ -	€ -	€ -
Funzioni di Controllo	€ -	€ -	€ -
Altri Material Risk Taker	€ 837.027	€ 202.600	€ -

Informativa ex post - retribuzioni anno 2021

Perimetro di riferimento: solo i Risk Taker.

Informazioni aggregate per cluster.

Indennità di inizio rapporto: pagamenti effettuati durante l'esercizio.

Indennità di fine rapporto: suddivisa in nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio e pagamenti riconosciuti (sottoscritti) durante l'esercizio. L'importo più elevato riconosciuto per persona.

Categorie	Indennità di inizio rapporto		Indennità di fine rapporto			
	Numero Beneficiari	Importo nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio	Nuovi pagamenti effettuati durante l'esercizio		Pagamenti riconosciuti	
			Numero Beneficiari	Importo	Numero Beneficiari	Importo
Consiglieri Esecutivi						
Consiglieri non Esecutivi						
Alta Dirigenza						
Funzioni di Controllo	1	€ 15.000				
Altri Material Risk Taker						

NB: I welcome bonus sono stati considerati nel fisso.

Informativa ex post - retribuzioni anno 2021

TABELLA E - art 450,1 comma, lett i
Perimetro di riferimento: tutto il personale dipendente e il Consiglio di Amministrazione.
Remunerazione complessiva: remunerazione fissa più remunerazione variabile.

Numero Beneficiari	Remunerazione complessiva
	>= 1 mln EUR per esercizio;
	Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR;
	Tra 1 e 1,5 mln EUR
	Tra 1,5 e 2 mln EUR
	Tra 2 e 2,5 mln EUR
	Tra 2,5 e 3 mln EUR
	Tra 3 e 3,5 mln EUR
	Tra 3,5 e 4 mln EUR
	Tra 4 e 4,5 mln EUR
	Tra 4,5 e 5 mln EUR
	>= 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR.
	Tra 5 e 6 mln EUR
	Tra 6 e 7 mln EUR
	Tra 7 e 8 mln EUR

non è presente in azienda nessun soggetto che ha percepito più di 1 milione di €

Informativa ex post - retribuzioni anno 2021

TABELLA F - art 450,1 comma, lett j
Informazioni sulla remunerazione complessiva
Perimetro di riferimento : solo i Risk Taker, in particolare Presidente del CDA, Amministratori esecutivi e DG, Co-DG e VDG.
Informazioni nominative per cluster.
Remunerazione complessiva: remunerazione fissa, remunerazione variabile e remunerazione totale.

Categorie	N°	Remunerazione complessiva	
		Componente Fissa	Componente variabile
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica Capogruppo	1	€ 450.000	€
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica altre società del Gruppo	2	€ 77.000	€
Ciascun membro Organo con funzione di gestione:			
Amministratore Delegato Capogruppo	2	€ 450.000	€
Amministratore Delegato altre società del Gruppo	1	€ 7.000	€
Direttore Generale	1	€ 233.004	€ 158.000
Condirettori Generali			
Vice Direttori Generali			