



**Banca Finanziaria Internazionale S.p.A.**

Relazione sulla remunerazione 2017





## 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>5</b>
<b>4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI .....</b>	<b>7</b>
4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI.....	8
4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....	9
4.3 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI.....	9
4.4 FUNZIONI AZIENDALI.....	11
<b>5 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....</b>	<b>12</b>
<b>6 STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE .....</b>	<b>13</b>
6.1 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI .....	14
6.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	15
6.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	15
<b>6.3.1 RETRIBUZIONE FISSA .....</b>	<b>16</b>
<b>6.3.2 RETRIBUZIONE VARIABILE.....</b>	<b>16</b>
<b>6.3.3 ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI.....</b>	<b>19</b>
<b>6.3.4 MECCANISMI DI CORREZIONE EX-ANTE ED EX-POST .....</b>	<b>19</b>
<b>6.3.5 BENEFIT.....</b>	<b>20</b>
<b>6.3.6 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO – BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI.....</b>	<b>20</b>
<b>7 OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....</b>	<b>21</b>
<b>8 INFORMAZIONI QUANTITATIVE .....</b>	<b>22</b>
8.1 TABELLA A .....	22
8.2 TABELLA B .....	22
8.3 TABELLA C .....	22
8.4 TABELLA D .....	23
8.5 TABELLA E .....	23
8.6 TABELLA F.....	23

## 1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito le “**Relazione sulla remunerazione**” o “**Relazione**”) 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 2017 (di seguito anche “**Politiche 2017**”), sul collegamento tra remunerazione e performance e sul rapporto tra componente fissa e variabile; nella **seconda parte** si illustrano le informazioni quantitative aggregate e individuali sulla remunerazione fissa e variabile di competenza dell’esercizio 2016, 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 ed in particolare del 7° aggiornamento del 18 novembre 2014 che ha introdotto alla Parte Prima, tra gli altri, il Tit. IV – Cap. 2, contenente le disposizioni in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione<sup>1</sup>.

Tale aggiornamento ha permesso a Banca d’Italia di dare attuazione alla Direttiva 2013/36/UE (CRD IV) del 26/06/2013 relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione, tenendo conto dei criteri e degli indirizzi definiti in sede internazionale, tra cui quelli dell’EBA (*Regulatory Technical Standard*). 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**”).

Rispetto alle Politiche precedentemente approvate, nel corso dell’esercizio 2017 sono state apportate le seguenti modifiche al sistema di incentivazione di breve termine per il personale *Material Risk Taker*.

- collegamento dell’incentivo, oltre che all’utile ante imposte consolidato, anche

---

<sup>1</sup> In considerazione delle Linee Guida EBA/GL/2015/22 emanate il 21 dicembre 2015 e pubblicate in lingua italiana il 27 giugno 2016, cui Banca d’Italia ha dichiarato di conformarsi entro il 30 giugno 2017, il Gruppo provvederà, nei termini di legge previsti, ad apportare le dovute modifiche alle politiche di remunerazione e incentivazione in conformità a quanto verrà recepito nell’aggiornamento della Circolare n° 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2. Anche per la componente di *asset management* del Gruppo Banca Finint, in considerazione dell’attuale evoluzione del quadro normativo di riferimento, verrà garantita la conformità, nei termini di legge previsti, a quanto sarà recepito nel Regolamento congiunto Banca d’Italia-CONSOB in coerenza con la Direttiva UCITS V e i relativi Orientamenti ESMA.

- all'utile ante imposte della società di appartenenza del beneficiario;
- introduzione di obiettivi qualitativi il cui raggiungimento è basato su una valutazione discrezionale e misurabile delle competenze organizzative ad opera della Direzione Risorse Umane e del Responsabile Diretto del Beneficiario.

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

Il Gruppo definisce politiche di remunerazione e incentivazione coerenti con il principio di proporzionalità applicabile, tenendo opportunatamente 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.

Si precisa a tale proposito, che il perimetro di riferimento delle Politiche 2017 è il Gruppo bancario con Capogruppo Banca Finint, mentre nell'informativa *ex post* di cui alla seconda parte del presente documento non è stata inclusa FISG S.R.L., essendo entrata a far parte del Gruppo Banca Finint nel corso del 2016.

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.

## **3. DEFINIZIONI**

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

<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); ai fini dell'applicazione della normativa di Banca d'Italia sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, si considera funzione aziendale di controllo anche la funzione Risorse Umane
<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., Finvest 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 e/o 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 e erogata subito dopo il Periodo di performance, parte in Cash e parte in strumenti
<b>RAL</b>	Retribuzione Annuale Lorda
<b>Remunerazione fissa</b>	Ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura ( <i>fringe benefits</i> ), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del Gruppo 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 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); 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> )
<b>Retention/Lock up (periodo di)</b>	Ulteriore periodo di mantenimento applicato alle quote di bonus ( <i>upfront</i> e/o <i>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



#### 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.



## Attori coinvolti nella governance delle politiche

### ORGANI SOCIALI

- Assemblea dei Soci
- Consiglio di Amministrazione
- Comitato Nomine e Remunerazioni e Comitato Rischi

### FUNZIONI AZIENDALI

- Compliance
- Risk Management
- Internal Audit
- Risorse Umane
- Controllo di Gestione

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).

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. 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 2016 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. Esso assicura, inoltre, che le Politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale. 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 detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo bancario in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e controlli interni.

#### **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 11 volte nel corso del 2016.

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** Prof.ssa Giuliana Scognamiglio

**Componente** Dott. Andrea de Vido

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;
- definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo.

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;
- 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;
- collabora con il Comitato Rischi coadiuvando il medesimo nella 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;

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e 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 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.

Al fine di adottare Politiche retributive efficaci e che possano sostenere opportunamente le strategie di business e di gestione delle risorse, il Gruppo Banca Finint si avvale di *benchmark* retributivi condotti su panel di aziende operanti nei rispettivi mercati di interesse, consentendo in tal modo di rilevare il posizionamento retributivo del personale oggetto di analisi in termini di remunerazione fissa, variabile e totale.

A tal fine, la Società si è avvalsa di primarie società di consulenza (EY).

#### **4.4 Funzioni aziendali**

---

- *Funzione Compliance*

La funzione Compliance 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 e, 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*

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*

L'*Internal Audit* 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.

Fornisce, inoltre al CNR, le necessarie informazioni in merito alla definizione del perimetro dei MRTs condotta in collaborazione con la Funzione Risk Management nei limiti di propria competenza, sottoponendo al medesimo Comitato un elenco di soggetti rientranti ai sensi del Regolamento (cfr. Paragrafo 5).

- *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 il "Personale più rilevante" corrisponde a quelle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. Il Regolamento prevede 15 criteri qualitativi in base ai quali sono definite

le posizioni organizzative ad elevato impatto sul profilo di rischio del Gruppo e 3 criteri quantitativi, collegati alla remunerazione complessiva percepita.

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 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.

Il processo di analisi del personale MRT condotto nel corso dell'esercizio 2017 ha portato all'identificazione complessiva di 42 posizioni.

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>2</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 del neo-costituito Gruppo bancario, operante nell'ambito del risparmio gestito, dell'attività di *servicing* in operazioni di cartolarizzazione e dei servizi fiduciari.

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 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.

---

<sup>2</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".

La struttura remunerativa adottata, con riferimento al Personale, 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, ad eccezione del Presidente e dei componenti del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Per i consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, essi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione. 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 a 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 Taker).

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 che 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 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 rispetto alla remunerazione fissa (non può superare 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. Tali meccanismi d'incentivazione sono tuttavia collegati a "Gate" di accesso volti a garantire la sostenibilità aziendale (liquidità, patrimonializzazione e redditività corretta per il rischio) e ciò non è fonte di possibili conflitti di interesse.

Per le Funzioni aziendali di controllo identificate come Personale più rilevante, si applica quanto descritto al Paragrafo 6.3.

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

---

Il pacchetto retributivo che Banca Finint mette a disposizione del Personale più rilevante di seguito "MRT"), 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.

E' definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito.

Nello specifico, sono tenuti in considerazione i seguenti parametri:

- le responsabilità assegnate al ruolo ricoperto, inclusi i livelli di esposizione al rischio;
- i “benchmark” retributivi di riferimento, con particolare attenzione alle professionalità a maggiore rischio di mercato, al business e al contesto di riferimento;
- il grado di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di livelli di prestazione e competenze;
- il potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro;
- l'esperienza maturata e il percorso di carriera sviluppato.

Ai fini del confronto retributivo delle posizioni all'interno del Gruppo rispetto al mercato esterno, è previsto un processo periodico di valutazione delle posizioni, che determina l'attribuzione a ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione (*level*).

Anche per la valutazione dell'adeguata copertura del ruolo, del potenziale e dell'esperienza, sono previsti processi periodici di verifica, attraverso strumenti di gestione e valutazione delle risorse.

### *6.3.2 Retribuzione variabile*

La componente variabile della remunerazione è rappresentata per il Personale più rilevante dal Piano di incentivazione di breve termine per il personale MRT, 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 delle competenze organizzative.

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 MRT è collegata al soddisfacimento di Gate che garantiscano 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:



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 legato al grado di raggiungimento di due **obiettivi di redditività**, a:

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

Al crescere di tali parametri aumenta in misura ponderata la dimensione del *Bonus pool target* complessivo eventualmente erogabile 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.

- 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 di natura qualitativa equivalgono alla valutazione delle competenze organizzative effettuata disgiuntamente dalla Direzione Risorse Umane e dal Responsabile Diretto della risorsa MRT inclusa tra i Beneficiari.

Il metro di valutazione, per ciascuna competenza organizzativa, si basa su una scala da 1 a 4:



- Modalità di erogazione

Il Sistema d'incentivazione annuale prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui una Quota *upfront* e una Quota *deferred*, erogate parte in Cash (denaro) e parte in Strumenti che riflettono il valore economico della Società.

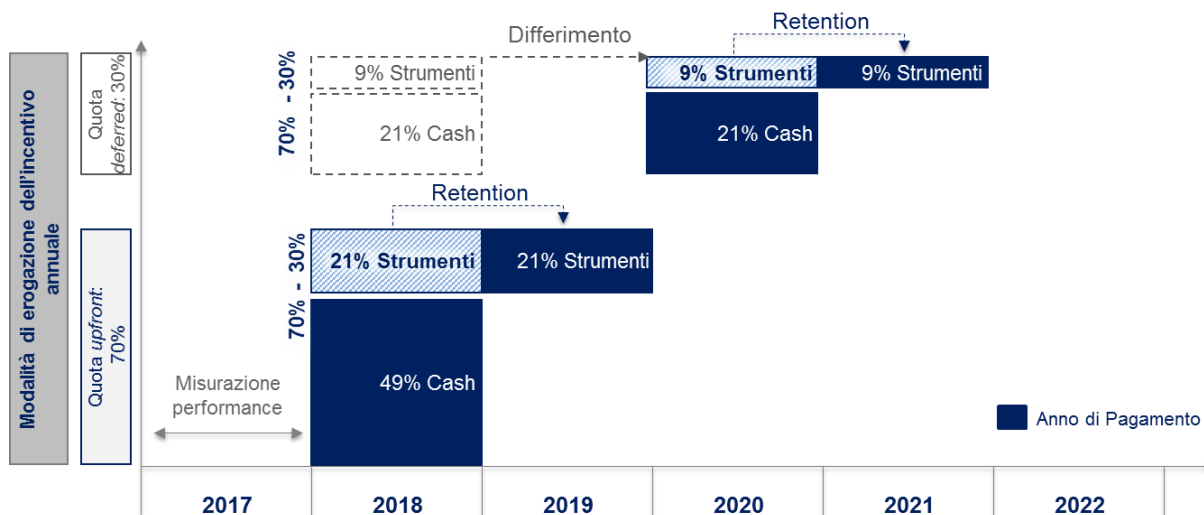
In applicazione del criterio di proporzionalità, di cui alla Circolare, le percentuali, nonché i periodi di differimento e di retention, devono essere pari ad almeno la metà di quelli fissati dalle predette disposizioni per le banche di maggiori dimensioni anche in considerazione della natura del business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

Tali indicazioni sono state recepite nel Sistema di incentivazione annuale per la

componente variabile del personale Material Risk Taker, di cui:

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

Sia la parte *upfront* sia la parte differita sono erogate per il 30% 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.

### 6.3.3 Ulteriori elementi retributivi

Non sono ad oggi previsti bonus e/o patti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato, ma ove venissero previsti a favore del Personale MRT 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-ante ed ex-post

La Società ha implementato un meccanismo di *ex ante risk adjustment* tale per cui annualmente lo stanziamento economico complessivo ("*Bonus pool*") a servizio del sistema di incentivazione dipende dal soddisfacimento delle condizioni minime di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, al fine di considerare la politica di remunerazione nella pianificazione.

Il Gruppo ha implementato, inoltre, meccanismi di *ex-post risk adjustment* (*Malus* e *Clawback*).

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 anni dall'effettiva erogazione della remunerazione variabile a fronte di una tra le seguenti fattispecie:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo;
- 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.

#### 6.3.5 *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, 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 *Trattamento di fine rapporto – Benefici pensionistici discrezionali*

I criteri per la determinazione dei compensi straordinari, oltre a quanto spettante per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, sono fissati dall'Assemblea degli Azionisti.

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>3</sup> né benefici pensionistici discrezionali.

I *Golden Parachute* eventualmente previsti saranno comunque assoggettati alle condizioni previste per la remunerazione variabile di cui al par. 6.3.2 del presente documento (ma non saranno ricompresi nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa).

---

<sup>3</sup> Rientrano tra i *Golden Parachute* anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) 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).

Restano salvi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti di tali istituti e al fine di evitare alee di giudizio obiettivamente motivate. Detti pagamenti ed erogazioni non rientrano nella ponderazione delle componenti retributive e saranno determinati in relazione alle specifiche fattispecie e in stretta coerenza con le norme tempo per tempo vigenti.

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 2016, di seguito viene fornito il dettaglio sui compensi fissi e variabili di competenza 2016, 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 MRT (Tabella B, C, D e F).

Si segnala, in particolare, che la remunerazione variabile di competenza 2016 del Personale MRT illustrata nelle tabelle seguenti, corrisponde al bonus assegnato in funzione del Sistema di incentivazione 2016 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 MRT, di cui si ha evidenza nella Tabella C, è stato applicato agli importi variabili di competenza del 2016 in linea con i requisiti minimi di legge previsti dalla Circolare per gli enti "intermedi".

Infine, si precisa che, il perimetro del Personale MRT considerato ai fini della presente informativa *ex post* coincide con i soggetti identificati nel corso del 2016.

### 8.1 Tabella A

---

### 8.2 Tabella B

---

### 8.3 Tabella C

---



**8.4 Tabella D**

---

**8.5 Tabella E**

---

**8.6 Tabella F**

---