

**INFORMATIVA AI SENSI DEL
REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013**

(PILLAR 3)

31 dicembre 2023

Indice

Premessa.....	3
Applicazione del contesto normativo e metriche principali per Findomestic	4
Fondi Propri	7
Requisiti di Fondi Propri ed importi delle esposizioni ponderate per il rischio.....	12
Politica di remunerazione.....	15
Dichiarazione ai sensi dell'articolo 431 della Parte Otto del Regolamento 2019/876	32

Dati Societari

- Findomestic Banca S.p.A. - Sede Legale e Amministrativa Viale Belfiore, 26 - 50144 Firenze
- Capitale sociale 659.403.400 i.v. - R.E.A. 370219 (FI) - C.F./P.I. e R.I. di FI n. 03562770481
- Albo delle Banche N. 5396 - Iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari come "Findomestic Gruppo" al n. 3115
- Indirizzo PEC: findomestic_banca_pec@findomesticbanca.telecompost.it
- Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte del Socio Unico BNP Paribas Personal Finance S.A. - Parigi (Gruppo BNP Paribas)
- Associata ABI Associazione Bancaria Italiana
- Associata ASSOFIN Associazione Italiana del Credito al Consumo ed Immobiliare
- Registro degli Intermediari Assicurativi presso IVASS Sezione "D" N. 000200406
- Società sottoposta al controllo ed alla vigilanza di Banca d'Italia e dell'IVASS.

Premessa

Note esplicative sull’informativa al pubblico Terzo Pilastro di Basilea 3

Il Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (c.d. CRR, Capital Requirements Regulation) e successive modifiche, per promuovere la stabilità finanziaria e la solidità patrimoniale delle Banche, integra i requisiti patrimoniali minimi (Primo Pilastro) ed il processo di controllo prudenziale (Secondo Pilastro) con requisiti di trasparenza informativa pubblica (Terzo Pilastro).

In particolare, al fine di favorire la trasparenza verso il mercato, il Terzo Pilastro individua un insieme di obblighi di informativa al pubblico sull’adeguatezza patrimoniale, sulla composizione del capitale regolamentare, sulle modalità con le quali le banche calcolano i ratios patrimoniali e le esposizione ai rischi.

In coerenza con le modifiche normative introdotte dalla CRR, al fine di razionalizzare e omogeneizzare l’informativa periodica al mercato fornendo agli enti un insieme integrato e completo di formati, modelli e tabelle uniformi per l’informativa (c.d. single framework), in grado di assicurare una disclosure di elevata qualità ed un quadro coerente e allineato agli standard internazionali, il 21 aprile 2021 è stato pubblicato il Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637, che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla Parte Otto – Titoli II e III CRR.

Inoltre, sempre con l’obiettivo di facilitare l’applicazione dei requisiti di disclosure da parte degli enti e rafforzarne la consistenza e comparabilità, l’EBA ha messo a disposizione degli enti il c.d. “Mapping tool”, ovvero un file che raccorda la maggior parte dei template quantitativi di informativa al pubblico con quanto presente nelle segnalazioni di vigilanza prudenziale.

Applicazione del contesto normativo e metriche principali per Findomestic

Le informazioni, riferite a dicembre 2023 contenute nel presente documento, sono riferite al perimetro di consolidamento prudenziale di Findomestic Gruppo, ad eccezione delle informazioni annotate a piè di pagina delle specifiche tabelle. Il perimetro di consolidamento prudenziale di Findomestic Gruppo è composto da:

- Findomestic Banca S.p.A (CapoGruppo);
- Florence Real Estate Development partecipata al 100%.

Non si segnala alcuna variazione del perimetro di consolidamento prudenziale rispetto al 31 dicembre 2022.

Sulla base dell'art. 433 della CRR, Findomestic Banca, poiché detiene un totale attivo inferiore a 30 miliardi di euro, è tenuta a pubblicare le informazioni su base annua congiuntamente ai documenti di bilancio sul proprio sito Internet Istituzionale: <https://www.infofindomestic.it/chi-siamo/informative-al-pubblico.html>.

Findomestic Banca, poiché non rientra nei criteri di applicazione dell'articolo 449 bis della CRR (totale attivo superiore a 30 miliardi di euro ed emissione di titoli ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato) non è soggetta agli obblighi di informativa di Terzo Pilastro sui rischi sociali, ambientali e di governance (cosiddetti rischi ESG).

Findomestic Banca, inoltre, non si è avvalsa del nuovo regime transitorio IFRS 9, (in vigore fino al 31 dicembre 2024) introdotto dal Regolamento (UE) 2020/873 (c.d. CRR "Quick fix"), nel contesto dello scenario pandemico al fine di mitigare gli impatti patrimoniali derivanti dalla sua introduzione.

Tutti gli importi dei capitoli: “Fondi Propri, “Requisiti di Fondi Propri ed importi delle esposizioni ponderate per il rischio” sono da intendersi in migliaia di Euro, per quanto concerne il capitolo “Politica di remunerazione” alcune tabelle sono da intendersi in migliaia di Euro ed altre alle unità di Euro.

Di seguito, nella tabella “EU KM1 - Metriche principali” trovano rappresentazione le informazioni di carattere quantitativo al 31 dicembre 2023 relativamente a:

- *Fondi propri*
- *Esposizioni ponderate per il rischio*
- *Coefficienti di Capitale*
- *Requisiti di riserve di capitale*
- *Coefficiente di leva finanziaria (Leverage Ratio)*
- *Coefficiente di copertura della liquidità (LCR Ratio)*
- *Coefficiente netto di finanziamento stabile (NSFR Ratio)*

EU KM1 - Metriche principali*

		31.12.2023	31.12.2022
Fondi propri disponibili (importi)			
1	Capitale primario di classe 1	1.474.973	1.394.157
2	Capitale di classe 1	1.739.973	1.659.157
3	Capitale totale	2.109.973	2.029.157
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio			
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	18.205.350	18.177.397
Coefficienti di capitale (in %)			
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1	8,10%	7,67%
6	Coefficiente del capitale di classe 1	9,56%	9,13%
7	Coefficiente di capitale totale	11,59%	11,16%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)			
EU 7a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri	0,00%	0,00%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali	8,00%	8,00%
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in %)			
8	Riserva di conservazione del capitale	2,50%	2,50%
11	Requisito combinato di riserva di capitale	2,50%	2,50%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi	10,50%	10,50%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di SREP totali	3,60%	3,17%
Coefficiente di leva finanziaria			
13	Misura dell'esposizione complessiva	27.467.178	28.017.799
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	6,34%	5,92%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria			
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%
Coefficiente di copertura della liquidità (E1)			
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (valore ponderato)	507.092	93.168
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	254.175	305.733
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	663.465	1.870.777
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	63.544	76.433
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	798,02%	121,89%
Coefficiente netto di finanziamento stabile (E2)			
18	Finanziamento stabile disponibile totale	17.838.754	17.400.797
19	Finanziamento stabile richiesto totale	17.039.797	16.922.454
20	Coefficiente NSFR (%)	104,69%	102,83%

*Le informazioni riportate in questa tabella sono fornite sulla base del perimetro di consolidamento prudenziale ad eccezione delle informazioni riportate in E1 ed E2 poiché Findomestic Banca S.p.A. è tenuta a rispettare tali requisiti solo a livello individuale.

Fondi Propri

Il nuovo impianto normativo prevede che i Fondi Propri siano costituiti dai seguenti livelli di capitale espressione dei diversi livelli qualitativi misurati sulla capacità di assorbire le perdite:

1. Capitale di classe 1, composto a propria volta da:
 - Capitale primario di classe 1
 - Capitale aggiuntivo di classe 1;

2. Capitale di classe 2.

La somma del capitale di classe 1 e del capitale di classe 2 compone il totale dei Fondi Propri.

Capitale primario di classe 1

Elemento predominante del capitale di classe 1 è il capitale primario di classe 1, il quale è composto principalmente da strumenti di capitale (azioni ordinarie al netto delle azioni proprie), sovrapprezzi di emissione, riserve di utili, riserve da valutazione, oltre agli elementi in deduzione.

Gli strumenti di capitale emessi, per essere computati nel capitale primario di classe 1 devono garantire l'assorbimento delle perdite "on going concern", attraverso il rispetto delle seguenti caratteristiche:

- *massimo livello di subordinazione;*
- *possibilità di sospensione del riconoscimento di dividendi/cedole a totale discrezione dell'ente emittente e in modo non cumulativo;*
- *irredimibilità;*
- *assenza di incentivi al rimborso.*

Allo stato attuale, con riferimento a Findomestic Banca, nessun altro strumento di capitale oltre alle azioni ordinarie rientra nel computo del capitale primario di classe 1. Il Capitale primario di classe 1 è costruito partendo dal patrimonio netto contabile e la normativa prevede una serie di elementi da dedurre e filtri prudenziali.

Capitale aggiuntivo di classe 1

La categoria del capitale aggiuntivo di classe 1 comprende gli strumenti di capitale diversi dalle azioni ordinarie (che sono computabili nel capitale primario di classe 1) e che rispettano i requisiti normativi per l'inclusione in tale livello dei fondi propri (ad esempio le azioni di risparmio o gli strumenti di capitale aggiuntivi di classe 1), una volta applicate le deduzioni degli elementi e le deroghe previste dal Regolamento UE 575/2013 (CRR) e modificato dal Regolamento (UE) 2019/876 (CRR II).

Nel caso specifico di Findomestic Banca il capitale aggiuntivo di classe 1 è composto dai seguenti strumenti subordinati di classe 1:

Data di emissione	Data di Scadenza	Data di prima opzione di rimborso anticipato	Controparte	Val	Importo	Apporto ai Fondi Propri
Marzo 2018	Perpetuo	Marzo 2023	BNP Paribas Personal Finance SA	Eur	220.000	220.000
Giugno 2021	Perpetuo	Giugno 2026	BNP Paribas SA	Eur	45.000	45.000

Capitale di Classe 2

Il Capitale di Classe 2 è composto dagli elementi, quali principalmente le passività subordinate computabili, una volta applicate le deduzioni e le deroghe previste dal Regolamento UE 575/2013 (CRR). A seguito dell'emanazione del Regolamento (UE) 2019/876 (CRR II), la computabilità degli strumenti di classe 2 aventi durata residua inferiore ai cinque anni (in ammortamento) viene determinata sulla base del valore contabile in luogo del valore nominale.

Nel caso specifico di Findomestic Banca il capitale di classe 2 è composto dai seguenti strumenti subordinati di classe 2:

Data di emissione	Data di Scadenza	Data di prima opzione di rimborso anticipato	Controparte	Val	Importo	Apporto ai Fondi Propri
Gennaio 2019	Gennaio 2029	Gennaio 2024	BNP Paribas Personal Finance SA	Eur	125.000	125.000
Marzo 2021	Marzo 2031	Marzo 2026	BNP Paribas SA	Eur	220.000	220.000
Marzo 2022	Marzo 2032	Marzo 2027	BNP Paribas SA	Eur	25.000	25.000

EU CC1 - Composizione dei Fondi Propri regolamentari

		31.12.2023	31.12.2022
Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	769.780	769.325
	Capitale Versato	659.403	659.403
	Sovrapprezzo di emissione	241.649	241.649
	Riserve - Altro	-131.272	-131.728
2	Utili non distribuiti	645.212	577.318
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)	182	-1.512
5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o dividendi previsti	98.936	82.029
6	Capitale primario di classe 1 prima delle rettifiche regolamentari	1.514.111	1.427.160
Capitale primario di classe 1: rettifiche regolamentari			
7	Rettifiche di valore supplementari	-228	-276
8	Attività immateriali	-27.305	-25.613
27a	Altre rettifiche regolamentari	-11.606	-7.114
28	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale primario di classe 1	-39.138	-33.003
29	Capitale primario di classe 1 (A)	1.474.973	1.394.157
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): strumenti			
30	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	265.000	265.000
31	Di cui classificati come patrimonio netto a norma dei principi contabili applicabili	265.000	265.000
36	Capitale aggiuntivo di classe 1 prima delle rettifiche regolamentari (B)	265.000	265.000
Capitale aggiuntivo di classe 1: rettifiche regolamentari			
43	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale aggiuntivo di classe 1	-	-
44	Capitale aggiuntivo di classe 1	265.000	265.000
45	Capitale di classe 1 (T1 = CET1 + AT1)	1.739.973	1.659.157
Capitale di classe 2 (T2) strumenti			
46	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	370.000	370.000
51	Capitale di classe 2 prima delle rettifiche regolamentari (C)	370.000	370.000
Capitale di classe 2: rettifiche regolamentari			
57	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale di classe 2	-	-
58	Capitale di classe 2	370.000	370.000
59	Capitale totale (TC = T1 + T2) (D)	2.109.973	2.029.157
60	Importo complessivo dell'esposizione al rischio (E)	18.205.350	18.177.397
Coefficienti e requisiti patrimoniali, comprese le riserve di capitale			
61	Capitale primario di classe 1	8,10%	7,67%
62	Capitale di classe 1	9,56%	9,13%
63	Capitale totale	11,59%	11,16%
64	Requisiti patrimoniali complessivi CET1 dell'ente	7,00%	7,00%
65	Di cui requisito della riserva di conservazione del capitale	2,50%	2,50%
68	Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti patrimoniali minimi	1,10%	0,67%

Note alla tabella EU CC1 “Composizione dei Fondi Propri regolamentari”

A. Il capitale primario di classe 1, pari a 1.474.973 mila, registra una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2022 pari a 80.815 mila (+6%).

B. Il capitale aggiuntivo di classe 1 resta invariato rispetto al 31 dicembre 2022.

C. Il capitale di classe 2 resta invariato rispetto al 31 dicembre 2022.

D. Il capitale totale, pari a 2.109.973 mila, registra una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2022 pari a 80.815 mila (+4%). Tale variazione è dovuta alla somma dei suddetti punti A., B. e C.

E. L'importo complessivo dell'esposizione al rischio resta sostanzialmente stabile rispetto al 31 dicembre 2022 pari a più 27.953 mila (+0,2%). (vedere pagina 17 Note alla tabella EU OV1 - Overview delle esposizioni ponderate per il rischio)

Le suddette variazioni oggetto di commento non risultano influenzate dalla scarsa significatività dell'unica società inclusa nel perimetro di consolidamento prudenziale (vedi pagina 5 per maggiori dettagli).

EU CC2 - Riconciliazione dei Fondi propri regolamentari con lo stato patrimoniale nel bilancio sottoposto a revisione contabile

		a	Ammontari rilevanti ai fini dei Fondi Propri			b
		Dati Contabili				Rif. Tabella EU CC1
		<i>Bilancio d'esercizio Pubblicato</i>	<i>Capitale Primario di Classe1</i>	<i>Capitale Aggiuntivo di Classe 1</i>	<i>Capitale di Classe2</i>	
VOCI DELL'ATTIVO						
1	90 - Attività Immateriali	54.204	-27.305			riga 8
VOCI DEL PASSIVO E DEL PATRIMONIO NETTO						
2	10 a) Debiti verso Banche	17.987.720			370.000	riga 58
3	110 - Riserve da valutazione	182	182			riga 3
4	130 - Strumenti di Capitale	265.000		265.000		riga 44
5	140 - Riserve	513.713	513.713			riga 1
6	150 - Sovrapprezzi di emissione	241.649	241.649			riga 1
7	160 - Capitale	659.403	659.403			riga 1
8	180 - Utile (Perdita) d'esercizio	98.936	98.936			riga 5a
Elementi a quadratura dei fondi propri						
9	filtri prudenziali		-228			riga 7
10	Copertura insufficiente per le esposizioni deteriorate		-11.606			riga 27a
12	Apporto dell'unica Entità inclusa nel consolidamento prudenziale		227			riga 1 e riga 5a
Totale Fondi Propri			1.474.973	265.000	370.000	

Requisiti di Fondi Propri ed importi delle esposizioni ponderate per il rischio

Attività ponderate per il rischio | Risk-Weighted Assets (RWA)

Le attività ponderate per il rischio, o Risk-Weighted Assets (RWA), rappresentano la sintesi dei principali fattori di rischio riconducibili a una data attività finanziaria.

Tali fattori vengono contemplati allo scopo di “ponderare” il valore nominale dell’attività in modo da poter esprimere una più appropriata misurazione del suo valore.

La logica di inclusione del rischio all’interno del valore degli assets è quella di attribuire un coefficiente di ponderazione via via crescente all’aumentare della rischiosità stessa, in modo che il calcolo produca un incremento degli RWA all’aumentare del rischio delle attività, e via via decrescente al diminuire di essa.

La misurazione degli RWA assume un’importanza notevole, infatti, il Comitato di Basilea, in fase di definizione della normativa a livello internazionale sui requisiti di capitale, richiama e regola appunto i Risk-Weighted Assets ai fini del calcolo degli indici di adeguatezza patrimoniale delle banche stesse.

Requisiti e riserve di capitale

L’articolo 92 del Regolamento UE 575/2013 nel definire i requisiti minimi in materia di Fondi Propri, stabilisce che debbano sempre essere soddisfatti i seguenti requisiti:

- Il capitale primario di classe 1 debba rappresentare almeno il 4,50% dell’importo complessivo dell’esposizione al rischio;
- Il capitale di classe 1 debba rappresentare almeno il 6,00% dell’importo complessivo dell’esposizione al rischio;
- I Fondi Propri debbano rappresentare almeno l’8,00% dell’importo complessivo dell’esposizione al rischio.

In aggiunta all'ammontare obbligatorio del 4,50% del capitale primario di classe 1, le banche devono detenere riserve aggiuntive di capitale sufficienti a coprire le perdite in caso di crisi, come definito dalla direttiva 2013/36/UE al Capo 4, Sezione I.

Alla data del presente documento il buffer di capitale applicabile a Findomestic Banca è dato dalla sola riserva di conservazione del capitale.

Tale riserva è volta a preservare il livello minimo di capitale regolamentare in momenti di mercato avversi attraverso l'accantonamento di risorse patrimoniali di elevata qualità in periodi non caratterizzati da tensioni di mercato. Essa è obbligatoria ed è pari al 2,50% dell'esposizione complessiva al rischio della banca.

Pertanto, al 31 dicembre 2023, Findomestic Banca deve rispettare i seguenti requisiti complessivi:

- Coefficiente del capitale primario di classe 1: 7,00%
- Coefficiente del capitale di classe 1: 8,50%
- Coefficiente di capitale totale: 10,50%

Requisito	Coefficiente del capitale primario di classe 1	Coefficiente del capitale di classe 1	Coefficiente di capitale totale
A) Requisiti di Pillar 1	4,50%	6,00%	8,00%
B) Requisiti di Pillar 2	0,00%	0,00%	0,00%
C) TSCR (A+b)	4,50%	6,00%	8,00%
D) Riserva di Conservazione del capitale	2,50%	2,50%	2,50%
E) OCR (C+D)	7,00%	8,50%	10,50%

EU OV1 - Overview delle esposizioni ponderate per il rischio

		Importi complessivi dell'esposizione al rischio		Requisiti totali di fondi propri
		31.12.2023	31.12.2022	31.12.2023
1	Rischio di credito (escluso il CCR) (A)	15.619.442	15.436.039	1.249.555
2	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	15.619.442	15.436.039	1.249.555
6	Rischio di controparte (CCR) (B)	966.753	983.850	77.340
7	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	966.753	983.850	77.340
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (C)	55.965	49.808	4.477
18	<i>Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)</i>	55.965	49.808	4.477
23	Rischio operativo (D)	1.563.190	1.707.700	125.055
EU 23c	<i>Di cui metodo avanzato di misurazione</i>	1.563.190	1.707.700	125.055
29	Totale	18.205.350	18.177.397	1.456.428

Findomestic Banca si avvale dell'utilizzo della metodologia standardizzata per la misurazione del rischio di credito e controparte, mentre per la misurazione del rischio operativo Findomestic Banca è autorizzata all'utilizzato del metodo avanzato.

Note alla tabella EU OV1 - Overview delle esposizioni ponderate per il rischio

A. Le esposizioni per il rischio di credito pari a 15.619.442 mila registrano una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2022 pari a 183.404 mila (+1%).

B. Le esposizioni per il rischio di controparte pari a 966.753 mila registrano una variazione negativa rispetto al 31 dicembre 2022 pari a 17.908 mila (-2%).

C. Le esposizioni verso le cartolarizzazioni pari a 55.965 mila registrano una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2022 pari a 6.157 mila (+12%).

D. Le esposizioni verso il rischio operativo pari a 1.563.190 mila registrano una variazione negativa rispetto al 31 dicembre 2022 pari a 144.510 mila (-8%).

Le suddette variazioni oggetto di commento non risultano influenzate dalla scarsa significatività dell'unica società inclusa nel perimetro di consolidamento prudenziale (vedi pagina 5 per maggiori dettagli).

Politica di remunerazione

Premessa

In applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia emanate con il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013¹ e della normativa europea in vigore, vengono pubblicate le informazioni di contenute all'art. 450 CRR².

INTRODUZIONE

Findomestic Banca ha recepito tutti i requisiti normativi di compensation enunciati nella seguente normativa:

- Direttiva Europea 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) recepita da Banca d'Italia all'interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013;
- Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 che definisce i criteri per l'identificazione del personale più rilevante, ossia quelle risorse le cui attività hanno un impatto sul profilo del rischio della Banca (Material Risk Takers o "MRT");

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 Della Commissione del 15 marzo 2021. Le politiche di remunerazione e incentivazione di Findomestic Banca sono conformi con tutti quei principi ed obiettivi finalizzati a non incoraggiare l'assunzione di rischi da parte dei propri dipendenti ed a scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la creazione di valore di medio e lungo termine e la protezione dell'interesse del cliente.

Tale informativa è redatta in applicazione delle previsioni contenute all'interno della Circolare n. 285/2013 e dell'articolo 450 del regolamento UE 575/2013 del 26 Giugno 2013.

¹ 41° aggiornamento del 20/12/2022

² REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 26 giugno 2013

³ Banca d'Italia con la circolare n. 285/2013 "Disposizione di vigilanza per le banche" disciplina il nuovo Pillar III rinviando al Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR). Con il 7° aggiornamento della suddetta circolare, pubblicato il 18 novembre 2014, Banca d'Italia ha inoltre disciplinato la disclosure in materia di politiche di remunerazione (Parte Prima, Titolo IV - Capitolo 2, Sezione V) così come previsto dall'art. 450 del suddetto Regolamento(UE).

GOVERNANCE E PROCESSO DI DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Le finalità e i criteri che disciplinano i sistemi di remunerazione e di incentivazione adottati da Findomestic Banca sono definiti annualmente all'interno del documento "Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Findomestic Banca".

La Direzione HR, tenuto di conto delle indicazioni degli Organismi di Vigilanza, degli indirizzi strategici della Banca e delle linee guida definite dalla Capogruppo, elabora le Politiche di Remunerazione e Incentivazione attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, quali la funzione Conformità, la Direzione Finance e la Direzione Rischi.

La funzione Conformità verifica la coerenza delle iniziative in tema di incentivazione e retribuzione del personale alle norme interne ed esterne di riferimento; la Direzione Finance in funzione dei fabbisogni espressi dalle singole Direzioni e in coordinamento con la Direzione HR, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, determina il budget annuale. Tale budget è approvato dalla Capogruppo nell'ambito di un processo di pianificazione operativa (budget annuale) e sottoposto alla validazione del Consiglio di Amministrazione. La Direzione Rischi rientra nel processo di politiche di remunerazione determinando gli indicatori di rischio e i relativi valori obiettivo inseriti nelle schede incentivi assegnate alle funzioni di business (commerciale, dopo-vendita, valutazione del credito), nonché partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante. Inoltre, la funzione Rischi competente svolge una valutazione di coerenza circa la sostenibilità dei valori di budget per il pagamento del variabile rispetto alla situazione finanziaria della Banca affinché quanto predeterminato non limiti la capacità della Banca di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. In particolare, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari.

Infine, tali Politiche vengono esaminate dal Comitato CRIF, dal Comitato Endoconsiliare Rischi e controllo interno, dal Comitato Endoconsiliare Remunerazioni⁴ composto da 3 (tre) Amministratori

⁴ Nel corso del 2023 si sono tenute 4 sedute.

tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti 2 (due). Il Comitato è presieduto dal Coordinatore o, in caso di assenza o impedimento, dal componente più anziano nella carica di Consigliere o, in caso di parità, più anziano di età) e successivamente sottoposte all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo le propone all'Assemblea per la loro approvazione ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

L'Assemblea, dopo il parere favorevole da parte del Collegio Sindacale, approva le politiche di remunerazione, in modo da accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione ed incentivazione, come previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia.

Nel processo di definizione e approvazione delle politiche di remunerazione, inoltre, interviene l'Inspection Générale – Hub Italy, che attraverso specifico audit effettua le verifiche ed i controlli necessari.

Findomestic si avvale della collaborazione di Korn Ferry Hay e Deloitte (Abi-Assofin) per effettuare analisi sul peso delle posizioni e relativi Benchmark retributivi.

STRATEGIA RETRIBUTIVA

Ai sensi della direttiva 2013/36/UE, la remunerazione è fissa o variabile. Findomestic garantisce il rispetto degli obblighi normativi di cui all'articolo 94 della CRD IV oltre agli obblighi generali di cui all'articolo 92 della suddetta direttiva, qualora la remunerazione variabile sia erogata al personale più rilevante.

La remunerazione è fissa se le condizioni per il suo riconoscimento e il suo importo:

- a. si basano su criteri prestabiliti;
- b. non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- c. sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;

d. sono permanenti e irrevocabili, ovvero mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifiche e non sono oggetto di modifica se non attraverso contrattazione collettiva o specifica negoziazione;

e. non possono essere ridotte, sospese né annullate dalla Banca;

f. non offrono incentivi all'assunzione di rischi e scoraggiano iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la creazione di valore di medio e lungo termine e la protezione dell'interesse cliente;

g. non dipendono dai risultati;

Inoltre, la remunerazione fissa viene utilizzata per premiare risorse che hanno un posizionamento retributivo individuale al di sotto del mercato (benchmark per ruolo); hanno assunto ruoli di maggiore responsabilità nell'ultimo anno e che, a parità di potenziale, hanno mostrato elevati livelli di crescita.

Il peso della componente fissa è opportunamente bilanciato e consente alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e anche di azzerarsi in relazione ai risultati conseguiti o in presenza di tilt comportamentali predefiniti, quali inosservanza di norme di Compliance e sanzioni disciplinari.

Infine, sulla retribuzione fissa agiscono due tipologie di interventi: gli avanzamenti di carriera e gli aumenti retributivi.

La retribuzione variabile è la leva per riconoscere i risultati raggiunti valutando la performance della risorsa sotto un profilo quantitativo e qualitativo, differenziando e selezionando le "migliori performance".

Il sistema incentivante in Findomestic mira a riconoscere i risultati ottenuti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e performance nel breve, medio e lungo termine. La misurazione della performance rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di business di riferimento e, naturalmente, dell'individuo, con un approccio meritocratico e selettivo. In coerenza con i principi di sostenibilità nel medio termine e della prudente gestione dei rischi, le linee guida per entrambe le componenti retributive sono:

- meritocrazia e selettività;
- continuità di performance eccellenti;
- valutazione dei comportamenti distintivi attesi nel corso dell'attività lavorativa;
- valutazione dell'assunzione di comportamenti conformi alla prudente gestione dei rischi, conformi alle regole di Compliance e al BNPP Way di Gruppo.

Il bilanciamento della componente fissa e variabile della retribuzione assicura che la componente fissa sia sufficientemente elevata per evitare che venga fatto esclusivo affidamento sul pagamento del bonus variabile; per contro, la componente variabile determinata non rappresenta un importo così elevato tale da indurre la risorsa a porre in essere comportamenti non allineati ai risultati sostenibili nel medio periodo. Al riguardo la componente variabile non supera il 50% della componente fissa e tale limite è applicato a tutti i dipendenti ad eccezione del personale più rilevante, per il quale, così come stabilito dalla Circolare 285, Titolo IV, Capitolo 2, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione non supera il 100% (rapporto 1:1).

Per i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione non supera il 33% (limite di un terzo).

In particolare la remunerazione dei membri delle Funzioni di controllo non è in nessun caso condizionata dall'andamento delle attività controllate.

La componente fissa è sufficiente per la garanzia della loro terzietà ed indipendenza nello svolgimento delle loro funzioni.

La componente variabile è legata ad obiettivi di carattere progettuale e qualitativo nell'ambito della funzione svolta.

STRUMENTI DI REMUNERAZIONE

La remunerazione delle risorse di Findomestic è costituita dai seguenti elementi:

1. Retribuzione Annuale Lorda: retribuzione la cui corresponsione è garantita e comprende Stipendio ed altre voci costanti nel tempo previste dal contratto.

2. Retribuzione Variabile: comprende Premio aziendale (ex VAP), previsto dal contratto integrativo aziendale; un Sistema incentivante annuale per tutto il personale (Dirigenti, Quadri Direttivi e Aree Professionali); una Tantum, il Group Sustainability and Incentive Scheme (GSIS)⁵; il Contingent Sustainable and International Scheme (CSIS)⁶; altri Benefits e Agevolazioni siano essi Previdenziali/Assicurativi.

Il sistema di incentivazione implementato si differenzia per le aree Business (incentivo RVB) e le aree non Business (incentivo Bonus).

Il sistema di incentivazione delle aree business (Retribuzione Variabile Business - RVB) si caratterizza per la presenza di:

- indicatori quantitativi individuali e/o collettivi, i cui valori obiettivo sono definiti dalla Direzione;
- indicatore di rischio;
- indicatore qualitativo individuale definito dalla Direzione competente in accordo con la Direzione HR;

Il sistema di incentivazione delle aree non Business (BONUS) si differenzia in funzione della popolazione a cui è rivolto:

- Bonus Manageriale, rivolto a tutti i responsabili;
- Bonus Professional, rivolto a coloro che ricoprono posizioni ad alta specializzazione;
- Bonus Operativo, rivolto a tutti i collaboratori delle aree operative.

Inoltre, si caratterizza per:

- indicatori qualitativi definiti dal responsabile a inizio anno, come espressione del risultato atteso dal collaboratore e coerente con i risultati attesi dall'organizzazione;

⁵ Forma di retribuzione variabile a lungo termine (long term plan) destinato a premiare, trattenere e motivare risorse che rivestono ruoli chiave e/o ad elevata potenzialità e professionalità. E' un piano di incentivazione la cui erogazione è subordinata ad indicatori di risultato di Gruppo (80%) e di responsabilità sociale (20%) e differita a 3 anni dall'attribuzione.

⁶ Forma di retribuzione variabile a lungo termine (long term plan) destinato a premiare le risorse identificate come MRT.

- indicatore qualitativo individuale definito dalla Direzione HR, in coerenza con i Valori aziendali;
- a fine anno, valutazione qualitativa del responsabile sugli obiettivi definiti dallo stesso e dalla Direzione HR a inizio anno;

Per entrambi i sistemi, RVB e Bonus, vige il principio di trasparenza delle regole e dei meccanismi di comunicazione verso le risorse interessate.

I sistemi di incentivazione, pertanto, puntano ad assicurare la valorizzazione dei risultati raggiunti sia con riferimento ai comportamenti commerciali sia con riferimento a quelli distintivi posti in essere nel realizzarli, e più in generale nel rispetto delle regole di Compliance. Assicurare l'interdipendenza tra risultati e comportamenti significa ritenere fondamentale non solo il "quantum" che viene raggiunto ma anche "il come" viene ottenuto.

PERSONALE PIU' RILEVANTE

Le banche applicano il Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604, il quale definisce dei criteri comuni a livello europeo da applicare al processo di identificazione del personale più rilevante. Nello specifico, il personale viene identificato come Materia Risk Takers sulla base della combinazione di criteri:

- qualitativi: riguardano il personale all'interno dell'organo di gestione, i membri dell'alta dirigenza, i soggetti che assumono il rischio ed il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo;
- quantitativi: basati sul livello della remunerazione complessiva lorda attribuita ad un membro del personale in termini assoluti o relativi, ovvero:
 - a) attribuzione di una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 EUR nel precedente esercizio finanziario;
 - b) inclusione nel perimetro dello 0,3% del personale con remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

c) attribuzione di una retribuzione nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ai membri del perimetro dei MRT.

Sulla base dell'analisi svolta, sia a livello di Gruppo sia a livello locale, per il 2023 sono state identificate come Material Risk Takers 45 risorse.

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU RILEVANTE (Material Risk Takers)

Il regolatore locale dispone regole di adeguato bilanciamento tra pagamenti monetari ed erogazioni in strumenti finanziari, e regole per il differimento di parte della componente variabile della retribuzione.

Il Gruppo BNP Paribas assegna specifici piani di incentivazione rivolti a determinate categorie di risorse. Più in dettaglio, i piani di incentivazione previsti sono:

- Deferred Compensation Scheme (DCS): bonus individuale riconosciuto su base annuale al raggiungimento degli obiettivi prestabiliti ed erogato in quote up-front cash e cash indicizzato e quote cash deferred e deferred indicizzato;

- Il Contingent Sustainable and International Scheme (CSIS): è un piano di incentivazione destinato a remunerare "Material Risk Takers" o MRT, la cui erogazione, differita a 4 o 5 anni dall'attribuzione, è subordinata alla soddisfazione di indicatori di risultato, di rischio e di responsabilità sociale fissati dal Gruppo.

Il budget e le regole per le attribuzioni relativi agli schemi sopra descritti sono definiti annualmente dalla società Capogruppo.

Pertanto, Findomestic Banca, per quanto concerne gli strumenti finanziari equivalenti, recepisce le regole ed i principi definiti nel sistema di incentivazione previsti dal Gruppo BNPP per i "Material Risk Takers" (o MRT), con l'intento di realizzare un duplice obiettivo: in primo luogo essere conforme con la normativa CRD V e in secondo luogo favorire l'ingaggio proprio degli MRT su tematiche di sviluppo sostenibile nel lungo periodo. In particolare, lo CSIS è, di fatto, considerato strumento finanziario equivalente dal momento che la sua erogazione differita a 4 o 5 anni è

subordinata alla realizzazione di specifici indicatori inerenti i risultati, il rischio e le responsabilità sociale del Gruppo BNPP.

Findomestic, in attuazione della normativa di Banca d'Italia e delle direttive definite della Capogruppo, adotta specifiche regole di riconoscimento della remunerazione variabile per particolari categorie di personale. La componente variabile è bilanciata per una quota almeno pari al 50% da strumenti finanziari e si applica sia alla parte della componente variabile differita, sia a quella pagata up-front. Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile up-front. Ferme restando le premesse di cui sopra, il Deferred Compensation Scheme (DCS) opera nel seguente modo:

1- la componente variabile è soggetta, per una quota almeno pari al 40% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 o 5 anni in modo da tener conto dei rischi assunti dalla Banca. Il periodo di retention non è inferiore ad 1 anno ed il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita o una sua quota è corrisposta;

2- per importi di remunerazione variabile particolarmente elevati, la componente variabile è soggetta a sistemi di differimento per un periodo di tempo non inferiore a 4 o 5 anni e la percentuale da differire non è inferiore al 60%;

3- per i membri del Comex la durata del periodo di differimento non è inferiore a 5 anni e più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari (e quindi la remunerazione variabile complessiva è corrisposta per più del 50% in strumenti finanziari);

I meccanismi di differimento sopra descritti vengono attivati per il Personale più Rilevante con l'applicazione di una soglia di rilevanza superiore a 50.000€ di remunerazione variabile.

La parte di retribuzione variabile differita è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back), sempre nell'ambito delle politiche del Gruppo BNPP. In particolare, la corresponsione in tutto o in parte della remunerazione variabile è subordinata al raggiungimento degli obiettivi qualitativi fissati dal Gruppo.

In coerenza con le regole fissate dalla Capogruppo BNPP, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro non si darà luogo all'erogazione delle quote differite.

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

Applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

I membri del Personale più Rilevante con il totale variabile al di sotto dei 50k€ e non rappresentativo di più di un terzo della remunerazione totale annua (nr. 23 per l'anno di performance 2023), sono esenti da meccanismi di indicizzazione e differimento dei loro bonus variabili ai sensi di quanto previsto dall'art. 450, par. 1 lettera k del CRR ed in conformità con quanto previsto dalla novellata CRD.

Possono essere previsti patti di stabilità e non concorrenza con l'obiettivo di salvaguardare la permanenza in Findomestic delle risorse di talento e/o di rilevante importanza per l'azienda, nonché con l'obiettivo di proteggere le attività ed il know-how aziendale dal rischio di concorrenza presso i competitors.

I membri del personale identificati come Material Risk Takers sono soggetti ad un processo di Compliance Risk Review, una valutazione in merito ad obiettivi comuni di Gruppo circa la sensibilità ed il rispetto delle norme e dei regolamenti e all'identificazione e gestione dei Rischi. L'eventuale valutazione anche moderatamente in linea con le attese, può determinare un processo di abbattimento parziale o totale della remunerazione variabile.

OBBLIGHI INFORMATIVI

In attuazione di quanto previsto all'interno della Circolare n.285 in tema di obblighi informativi, Findomestic comunica le informazioni relative alla propria politica retributiva in modo chiaro e comprensibile a tutte le parti interessate. Annualmente è predisposta una relazione strutturata nel modo seguente:

- informativa ex-post: è un'informativa che fornisce evidenza della coerenza tra quanto approvato dall'Assemblea stessa relativamente alle "Politiche di remunerazione ed

incentivazione di Findomestic Banca” e gli interventi realizzati nel Compensation Review Process relativi alle performance dell’esercizio precedente.

- informativa integrativa: è un documento di reporting che riporta le informazioni quantitative aggregate circa gli importi erogati successivamente al mese di marzo inerenti il sistema incentivante che non sono state oggetto di informativa agli Organi Sociali nell’Informativa ex-post.

INFORMATIVA AL PUBBLICO

Findomestic pubblica le informazioni sulle Politiche di remunerazione sul proprio sito internet istituzionale, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente (crf. allegato 1).

Allegato1 - INFORMATIVA SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI FINDOMESTIC BANCA S .p.A.

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare 285/2013 viene predisposto il presente documento al fine di rendere pubbliche le informazioni quantitative aggregate inerenti le del "personale più rilevante".

1. Informazioni quantitative aggregate inerenti le remunerazioni ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante".

Si presenta di seguito una tabella di sintesi che riporta la composizione del package retributivo dei soggetti appartenenti alla “personale più rilevante”.

Tabella A: Informazioni quantitative aggregate

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2023, ripartite per linee di attività e numero di beneficiari, suddivise in remunerazione fissa e variabile. Si rappresenta inoltre il dettaglio della struttura della componente variabile (contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie) per l'esercizio 2023.

In migliaia di EUR	CDA	AD/DG	Corporate Banking	Retail Banking & Services	Funzioni di Controllo	Altro	Totale
Beneficiari	8	1	0	6	10	20	45
Remunerazione complessiva (1)	430	649		1.095	1.057	2.958	6.188
- di cui remunerazione fissa (2)	430	413		754	927	2.205	4.728
- di cui remunerazione variabile (3)	-	236		341	130	753	1.460
- di cui cash (4)	-	55		148	117	307	628
- di cui azioni/strumenti finanziari (5)	-	55		55	-	153	263
- di cui altri strumenti (6)	-	126		138	13	293	569
- di cui variabile up-front cash(7)	-	55		148	117	298	619
- di cui variabile differito (8)	-	181		193	13	455	841

(1): la retribuzione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2023

(2): la remunerazione fissa è ripartita su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 3 mesi nel corso del 2023; per gli Amministratori è rappresentata sull'effettivo percepito nel 2023

(3) la remunerazione variabile è costituita da: quote up-front, quote differite, strumenti indicizzati equivalenti definiti dalla Capogruppo BNP Paribas (CSIS - Contingent Sustainable and International Scheme)

(4): Include la quota cash up-front, le quote cash deferred

(5): include le quote cash indicizzate (up-front/deferred)

(6): Include la quota CSIS (Contingent Sustainable and International Scheme)

(7): Include la quota cash up-front

(8): include le quote cash up front indicizzate, le quote differite (cash/indicizzate) e gli strumenti equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (piano CSIS, notional value (up-front/deferred))

Tabella Rem1

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2023, ripartite per alta dirigenza e membri del personale Risk Taker e numero di beneficiari, suddivise in remunerazione fissa e variabile. Si rappresenta inoltre il dettaglio della struttura della componente variabile (contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie) per l'esercizio 2023:

Tabella REM1 - Remunerazione attribuita per l'anno di performance 2023				
In migliaia di Euro	Organo di amministrazione funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione funzione di gestione	Altri membri del personale più rilevante	Totale
Numero dei membri del personale più rilevante	8	1	36	45
Remunerazione complessiva (1)	430	649	5.109	6.188
Remunerazione fissa complessiva (2)	430	413	3.885	4.728
Remunerazione variabile complessiva (3)	0	236	1.224	1.460
Di cui in contanti (4)	0	55	573	628
Di cui differita (5)	0	0	9	9
Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (6)	0	55	208	263
Di cui differita	0	0	9	9
Di cui altri strumenti (CSIS)	0	126	443	569
Di cui differita	0	126	443	569
<i>(1) la retribuzione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2023</i>				
<i>2023; per gli Amministratori è rappresentata sull'effettivo percepito nel 2023</i>				
<i>Sustainable and International Scheme)</i>				
<i>(4) Include la quota cash up-front pagata a Marzo 2023, le quote cash deferred</i>				
<i>(5) include le quote cash deferred</i>				
<i>(6) include le quote up-front deferred indicizzate</i>				

Tabella Rem2

Si riportano le remunerazioni “particolari” (Retribuzioni Variabili Garantite e Trattamenti di fine Rapporto) relative all’anno di performance 2023, ripartite per alta dirigenza e membri del personale Risk Taker e numero di beneficiari:

Tabella REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)			
	Organo di amministrazione funzione di gestione	Altri membri del personale più rilevante	Totale
<i>Atribuzione di remunerazione variabile garantita</i>			
Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
Importo totale	0	0	0
Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0
<i>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</i>			
Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
Importo complessivo	0	0	0
<i>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</i>			
Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
Importo complessivo	0	0	0
di cui pagato nell'anno di performance	0	0	0
di cui differito	0	0	0
Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0
Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0

Tabella Rem3

Si fornisce evidenza della componente differita della remunerazione variabile relativa ad anni di performance antecedenti il 2023, quote non ancora erogate e quote riconosciute durante l'esercizio 2023, pagate e ridotte mediante correzioni delle performance ed il numero dei relativi beneficiari:

Tabella REM3 - remunerazione differita

Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (1)	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio (2)	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti) (3)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
In contanti								
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
Organo di amministrazione - funzione di gestione								
In contanti	26	5	21	0	0	0	5	0
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	68	62	6	0	0	2	64	0
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	227	56	171	1	0	0	57	0
Altri membri del personale più rilevante								
In contanti	201	45	156			13	58	
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	186	177	9			2	179	
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	1.274	298	976	1			300	
Totale	1.982	643	1.339	2	0	17	663	0
(1) Include le quote della remunerazione variabile differita relative ad anni di performance antecedenti al 2023 e non ancora erogate: Deferred Bonus e CSIS (indicato a notional value)								
(2) relativo alle quote Csis								
(3) relativo alle quote Cash indicizzate								

Tabella Rem4 Material Risk Takers (MRT) con remunerazione complessiva superiore a 1 milione di €

Tabella REM4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	
Remunerazione totale	Numero degli MRT
Entro 1 e 1,5M€	0
Entro 1,5 e 2M€	0
Entro 2 e 2,5M€	0
Entro 2,5 e 3M€	0
Entro 3 e 3,5M€	0
Entro 3,5 e 4M€	0
Entro 4 e 4,5M€	0
Entro 4,5 e 5M€	0
Superiore à 5M€	0
TOTALE	0

Per l'anno di performance 2023, la percentuale della componente variabile sulla componente fissa relativa alla categoria del "personale più rilevante" è del:

- 56,89% per Amministratore Delegato e Direttore Generale e Vicedirettori Generali; 12,90% per i membri appartenenti alle funzioni aziendali di controllo. In particolare il 15,68% per i Responsabili delle Funzioni di Controllo e 11,98% per il restante dei membri; 43,42% per i membri del Comitato di Direzione (escluso i Responsabili delle Funzioni di Controllo, Alta Dirigenza e Vicedirettori Generali); 23,98% per il restante personale più rilevante non appartenente alle categorie su indicate.

Informazioni inerenti le remunerazioni complessive delle figure apicali

Di seguito la tabella con il dettaglio della remunerazione complessiva delle figure apicali di Amministratore Delegato e, Direttore Generale, Vicedirettore Generale, nonché dei membri dell'organo di Supervisione Strategica.

NOMINATIVO	POSIZIONE	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA (*)
Gilles Zeitoun	Amministratore Delegato e Direttore Generale	648.632
Alessandro Lazzeri	Vice Direttore Generale	273.321
Del Sarto Riccardo	Vice Direttore Generale	250.153
Marco Molinaro	Vice Direttore Generale	361.013
	Membri dell'Organo di supervisione Strategica (**):	
Andrea Munari (fine carica il 23/06/23)	Presidente	150.000
Claudia Cattani (in carica dal 12/07/23)	Presidente	70.377
Chiaffredo Salomone	Vice Presidente	70.000
Jean Deullin	Consigliere Indipendente non esecutivo	60.000
Margherita Mapelli	Consigliere Indipendente non esecutivo	40.000
Mia Rinetti	Consigliere Indipendente non esecutivo	40.000
Jany Gerometta	Consigliere non Indipendente non esecutivo	
Gianluca Luigi Carlo Masciadri	Consigliere non Indipendente non esecutivo	
Pascale, Charlotte, Eugénie, Prudence Dufourcq in Dennery	Consigliere non Indipendente non esecutivo	

(*) La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile dell'anno 2023. La remunerazione variabile include quote up-front cash e indicizzate, quote deferred cash e indicizzate suscettibili di variazione, quote Csis (notional value)

(**) Ad eccezione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i membri dell'Organo di Supervisione Strategica, non sono destinatari di alcuna retribuzione variabile

Dichiarazione ai sensi dell'articolo 431 della Parte Otto del Regolamento 2019/876

Il sottoscritto, Frederic Krohmer, nella sua qualità di Direttore Finance,

DICHIARA

che, ai sensi dell'articolo 431(3) della parte otto del Regolamento (UE) 575/2013, come successivamente modificato dal Regolamento (UE) 2019/876, l'informativa richiesta ai sensi della citata parte otto è predisposta conformemente ai processi, sistemi e controlli interni.

Firenze, 10 Aprile 2024

Frederic Krohmer


