

Informativa del Gruppo Findomestic - Pillar III

31 dicembre 2024

Indice

Premessa	3
Applicazione del contesto normativo e metriche principali per Findomestic	4
Fondi Propri	7
Requisiti minimo di Fondi Propri ed importi delle esposizioni ponderate per il rischio	12
Requisito minimo di Fondi Propri e passività ammissibili (MREL)	15
Politica di remunerazione.....	17
Dichiarazione ai sensi dell'articolo 431 della Parte Otto del Regolamento 2019/876.....	34

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 esposizioni 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 2024 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 2023.

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.

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).

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 2024 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*

		31.12.2024	31.12.2023
Fondi propri disponibili (importi)			
1	Capitale primario di classe 1	1.547.175	1.474.973
2	Capitale di classe 1	1.812.175	1.739.973
3	Capitale totale	2.182.175	2.109.973
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio			
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	18.225.799	18.205.350
Coefficienti di capitale (in %)			
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1	8,49%	8,10%
6	Coefficiente del capitale di classe 1	9,94%	9,56%
7	Coefficiente di capitale totale	11,97%	11,59%
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%
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0,43%	0,00%
11	Requisito combinato di riserva di capitale	2,93%	2,50%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi	10,93%	10,50%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di SREP totali	3,99%	3,60%
Coefficiente di leva finanziaria			
13	Misura dell'esposizione complessiva	28.121.186	27.467.178
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	6,44%	6,34%
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)	363.079	507.092
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	298.185	254.175
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	843.867	663.465
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	74.546	63.544
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	487,05%	798,02%
Coefficiente netto di finanziamento stabile (E2)			
18	Finanziamento stabile disponibile totale	18.081.442	17.838.754
19	Finanziamento stabile richiesto totale	17.441.117	17.039.797
20	Coefficiente NSFR (%)	103,67%	104,69%

*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
Totale					265.000	265.000

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
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
Marzo 2024	Marzo 2029	Marzo 2034	BNP Paribas SA	Eur	125.000	125.000
Totale					370.000	370.000

EU CC1 - Composizione dei Fondi Propri regolamentari

		31.12.2024	31.12.2023
Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	769.780	769.780
	Capitale Versato	659.403	659.403
	Sovrapprezzo di emissione	241.649	241.649
	Riserve - Altro	-131.272	-131.272
2	Utili non distribuiti	728.597	645.212
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)	450	182
5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o dividendi prevedibili	103.926	98.936
6	Capitale primario di classe 1 prima delle rettifiche regolamentari	1.602.753	1.514.111
Capitale primario di classe 1: rettifiche regolamentari			
7	Rettifiche di valore supplementari	-137	-228
8	Attività immateriali	-24.586	-27.305
EU-20a	Importo dell'esposizione dei seguenti elementi, che possiedono i requisiti per ricevere un fattore di ponderazione del rischio pari al 1250%, quando l'ente opta per la deduzione	-16.420	-
27a	Altre rettifiche regolamentari	-14.435	-11.606
28	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale primario di classe 1	-55.578	-39.138
29	Capitale primario di classe 1 (A)	1.547.175	1.474.973
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): strumenti			
30	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	265.000	265.000
36	Capitale aggiuntivo di classe 1 prima delle rettifiche regolamentari (B)	265.000	265.000
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
59	Capitale totale (TC = T1 + T2) (D)	2.182.175	2.109.973
60	Importo complessivo dell'esposizione al rischio (E)	18.225.799	18.205.350
Coefficienti e requisiti patrimoniali, comprese le riserve di capitale			
61	Capitale primario di classe 1	8,49%	8,10%
62	Capitale di classe 1	9,94%	9,56%
63	Capitale totale	11,97%	11,59%
64	Requisiti patrimoniali complessivi CET1 dell'ente	7,43%	7,43%
65	Di cui requisito della riserva di conservazione del capitale	2,50%	2,50%
67	Di cui requisito della riserva a fronte del rischio sistemico	0,43%	
68	Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti patrimoniali minimi	1,06%	0,67%

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

A. Il capitale primario di classe 1, pari a 1.547.175 mila, registra una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2023 pari a 72.203 mila (+5%).

B. Il capitale aggiuntivo di classe 1 resta invariato rispetto al 31 dicembre 2023.

C. Il capitale di classe 2 resta invariato rispetto al 31 dicembre 2023.

D. Il capitale totale, pari a 2.182.175 mila, registra una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2023 pari a 72.203 mila (+3%). 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 2023 pari a più 20.449 mila (+0,1%). (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
		Bilancio d'esercizio Pubblicato	Capitale Primario di Classe1	Capitale Aggiuntivo di Classe 1	Capitale di Classe2	
VOCI DELL'ATTIVO						
1	90 - Attività Immateriali	53.483	-24.586			riga 8
VOCI DEL PASSIVO E DEL PATRIMONIO NETTO						
2	10 a) Debiti verso Banche	18.323.494			370.000	riga 58
3	110 - Riserve da valutazione	450	450			riga 3
4	130 - Strumenti di Capitale	265.000		265.000		riga 44
5	140 - Riserve	597.325	597.325			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	122.390	103.926			riga 5a
Elementi a quadratura dei fondi propri						
9	filtri prudenziali		-137			riga 7
10	Altri elementi in deduzione		-16.420			riga 20D
11	Copertura insufficiente per le esposizioni deteriorate		-14.435			riga 27a
Totale Fondi Propri			1.547.175	265.000	370.000	

Requisiti minimo 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.

Al 31 dicembre 2024, Findomestic deve rispettare i seguenti requisiti minimi complessivi che includono la riserva di conservazione del capitale pari al 2,50% ed il systemic risk buffer (SyRB) pari allo 0,43%:

- Coefficiente di Capitale Primario di Classe 1: 7,43%
- Coefficiente di Capitale di Classe 1: 8,93%
- Coefficiente di Fondi Propri: 10,93%

Il systemic risk buffer (SyRB) è stato introdotto con l'articolo 133 della direttiva UE/2019/878 (CRD5) che riconosce alle autorità nazionali designate la facoltà di imporre una riserva di capitale a fronte del rischio sistemico al fine di prevenire e attenuare rischi sistemici non altrimenti coperti con altri strumenti macroprudenziali.

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) Riserva di Rischio Sistemico	0,43%	0,43%	0,43%
F) OCR (C+D+E)	7,43%	8,93%	10,93%

EU OV1 - Overview delle esposizioni ponderate per il rischio

		Importi complessivi dell'esposizione al rischio		Requisiti totali di fondi propri
		31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024
1	Rischio di credito (escluso il CCR) (A)	15.662.096	15.619.442	1.252.968
2	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	15.662.096	15.619.442	1.252.968
6	Rischio di controparte (CCR) (B)	939.291	966.753	75.143
7	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	939.291	966.753	75.143
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (C)	96.474	55.965	7.718
18	<i>Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)</i>	96.474	55.965	7.718
23	Rischio operativo (D)	1.527.938	1.563.190	122.235
EU 23c	<i>Di cui metodo avanzato di misurazione</i>	1.527.938	1.563.190	122.235
29	Totale	18.225.799	18.205.350	1.458.064

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 15.662.096 mila registrano una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2023 pari a 42.654 mila (+0,3%).

B. Le esposizioni per il rischio di controparte pari a 939.291 mila registrano una variazione negativa rispetto al 31 dicembre 2023 pari a 27.462mila (-3%).

C. Le esposizioni verso le cartolarizzazioni pari a 96.474 mila registrano una variazione positiva rispetto al 31 dicembre 2023 pari a 40.508 mila (+72%).

D. Le esposizioni verso il rischio operativo pari a 1.527.938 mila registrano una variazione negativa rispetto al 31 dicembre 2023 pari a -35.252 mila (-2%).

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).

Requisito minimo di Fondi Propri e passività ammissibili (MREL)

Il requisito minimo di Fondi Propri e passività ammissibili (MREL) è fissato dall'Autorità di Risoluzione per garantire che le banche mantengano in ogni momento strumenti ammissibili sufficienti che possano essere svalutati o convertiti in risorse di capitale al fine di assorbire le perdite e ricapitalizzare la banca in caso di fallimento.

I requisiti minimi di Fondi Propri e passività ammissibili (MREL) sono applicabili a Findomestic Banca S.p.A e sono stati definiti dall'Autorità di Risoluzione per il 2024 che sono pari al massimo tra:

- 15,35% dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio (TREA) a cui sommare la riserva combinata di capitale applicabile (2,93%) alla data di riferimento; pertanto, il requisito minimo totale applicabile al 31 dicembre 2024 è pari a 18,28%;
- 5,89% delle esposizioni complessive della leva finanziaria (TEM).

Ai fini del rispetto dei requisiti minimi sopra descritti, la regolamentazione applicabile prevede di considerare i seguenti elementi:

- Fondi Propri calcolati secondo le disposizioni del CRR (e successivi aggiornamenti);
- Capitale di classe 2 con vita residua pari o superiore a 1 anno al 31 dicembre 2024;
- Passività ammissibili che soddisfano le condizioni di computabilità previste dalla CRR.

Di seguito trovano rappresentazione le informazioni quantitative e qualitative relativamente al totale dei Fondi Propri e Passività Ammissibili ai fini del calcolo del coefficiente MREL per Findomestic Banca S.p.A:

Data di emissione	Data di Scadenza	Data di prima opzione di rimborso anticipato	Controparte	Val	Importo	Apporto al calcolo del MREL	Strumento	Insolvency rank
	Perpetuo		BNP Paribas PF SA	Eur	1.547.175	1.547.175	Strumenti di Capitale e Riserve	1
Marzo 2018	Perpetuo	Marzo 2023	BNP Paribas PF SA	Eur	220.000	220.000	Prestito subordinato perpetuo	2
Giugno 2021	Perpetuo	Giugno 2026	BNP Paribas SA	Eur	45.000	45.000	Prestito subordinato perpetuo	2
Marzo 2021	Marzo 2031	Marzo 2026	BNP Paribas SA	Eur	220.000	220.000	Prestito subordinato a scadenza fissa	2
Marzo 2022	Marzo 2032	Marzo 2027	BNP Paribas SA	Eur	25.000	25.000	Prestito subordinato a scadenza fissa	2
Marzo 2024	Marzo 2029	Marzo 2034	BNP Paribas SA	Eur	125.000	125.000	Prestito subordinato a scadenza fissa	2
Dicembre 2020	Dicembre 2026	Dicembre 2025	BNP Paribas SA	Eur	500.000	500.000	Debito chirografario di secondo livello	4
Febbraio 2022	Febbraio 2027	Febbraio 2028	BNP Paribas SA	Eur	200.000	200.000	Debito chirografario di secondo livello	4
Febbraio 2023	Febbraio 2029	Febbraio 2028	BNP Paribas SA	Eur	250.000	250.000	Debito chirografario di secondo livello	4
Dicembre 2023	Dicembre 2028	Dicembre 2029	BNP Paribas SA	Eur	390.000	390.000	Debito chirografario di secondo livello	4
Totale					<u>3.522.175</u>	<u>3.522.175</u>		

I coefficienti MREL risultano pari a:

- **19,40%** in termini del TREA e risulta superiore al requisito applicabile alla stessa data pari a 18,28%;
- **12,56%** in termini della TEM e risulta superiore al requisito applicabile alla stessa data pari a 5,89%.

Come conseguenza del totale dei Fondi Propri e delle passività ammissibili (numeratore del coefficiente) rapportato rispettivamente all'importo complessivo dell'esposizione al rischio (TREA) di Findomestic Banca S.p.A pari a 18.152.217 migliaia di Euro e del totale delle esposizioni complessive della leva finanziaria (TEM) pari a 28.041.731 migliaia di Euro.

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 dall' Organo collegiale interfunzionale Comitato CRIF, dal Comitato Endoconsiliare Rischi e controllo interno, dal Comitato Endoconsiliare Remunerazioni⁴

⁴ Nel corso del 2024 si sono tenute 6 sedute.

composto da 3 (tre) Amministratori 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 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;

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, la cui erogazione è soggetta a differimento di 4 o 5 anni dall'attribuzione e subordinata al raggiungimento di indicatori di performance e di re ad indicatori di risultato di Gruppo (85%) e di responsabilità sociale (15%)

- 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;
- 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 Material 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 2024 sono state identificate come Material Risk Takers 48 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 2024), 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 aprile 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

In migliaia di EUR	CDA	AD/DG	Corporate Banking	Retail Banking & Services	Funzioni di Controllo	Altro	Totale
Beneficiari	8	1	0	12	8	19	48
Remunerazione complessiva (1)	443	748		1.971	847	2.879	6.888
- di cui remunerazione fissa (2)	443	450		1.423	739	2.103	5.158
- di cui remunerazione variabile (3)	-	298		548	108	776	1.730
- di cui cash (4)	-	107		235	92	319	753
- di cui azioni/strumenti finanziari (5)	-	107		91	-	157	355
- di cui altri strumenti (6)	-	84		222	16	300	622
- di cui variabile up-front cash (7)	-	89		233	92	311	725
- di cui variabile differito (8)	-	208		315	16	465	1.004

(1): la retribuzione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2024

(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 2024; per gli Amministratori è rappresentata sull'effettivo percepito nel 2024

(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 2024, 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 2024:

Tabella REM1 - Remunerazione attribuita per l'anno di performance 2024				
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	39	48
Remunerazione complessiva (1)	443	748	5.697	6.888
Remunerazione fissa complessiva (2)	443	450	4.265	5.158
Remunerazione variabile complessiva (3)	0	298	1.432	1.730
Di cui in contanti (4)	0	107	646	753
Di cui differita (5)	0	18	10	28
Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (6)	0	107	248	355
Di cui differita	0	18	10	28
Di cui altri strumenti (CSIS)	0	84	538	622
Di cui differita	0	84	538	622
(1) la retribuzione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2024				
(2) la remunerazione fissa per i dipendenti è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 3 mesi nel corso del 2024; per gli Amministratori è rappresentata sull'effettivo percepito nel 2024				
(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 pagata a Marzo 2025, le quote cash deferred				
(5) include le quote cash deferred				
(6) include le quote up-front deferred indicizzate				

Tabella Rem2

Si riportano le remunerazioni “particolari” (Retribuzioni Variabili Garantite e Trattamenti di fine Rapporto) relative all’anno di performance 2024, 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			
	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri del personale più rilevante	Totale
<i>Attribuzione 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
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
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 2024, quote non ancora erogate e quote riconosciute durante l'esercizio 2024, 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								
Strumenti collegati alle azioni o strumenti								
Organo di amministrazione - funzione di gestione								
In contanti	24	0	24	0	0	0	0	0
Azioni o partecipazioni	113	0	113	0	0	0	0	0
Strumenti collegati alle azioni o strumenti	700	0	700	0	0	0	0	0
Altri membri del personale più rilevante								
In contanti	261	23	238			8	31	
Azioni o partecipazioni	217	2	215			0	3	
Strumenti collegati alle azioni o strumenti	1.449	196	1.253	0		1	196	
Totale	2.764	221	2.543	0	0	9	230	0
(1) Include le quote della remunerazione variabile differita relative ad anni di performance antecedenti al 2024 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 a 5M€	0
TOTALE	0

Per l'anno di performance 2024, la percentuale della componente variabile sulla componente fissa relativa alla categoria del "personale più rilevante" è del:

- 62,41% per Amministratore Delegato e Direttore Generale e Vice Direttori Generali; 12,76% per i membri appartenenti alle funzioni aziendali di controllo. In particolare, il 18,81% per i Responsabili delle Funzioni di Controllo e 9,74% per il restante dei membri; 47,43% per i membri del Comitato di Direzione (escluso i Responsabili delle Funzioni di Controllo, Alta Dirigenza e Vice Direttori Generali); 23,68% 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, Vice Direttore Generale, nonché dei membri dell'organo di Supervisione Strategica.

NOMINATIVO	POSIZIONE	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA (*)
Marco Tarantola	Amministratore Delegato e Direttore Generale	747.750
Alessandro Lazzeri	Vice Direttore Generale	279.321
Del Sarto Riccardo	Vice Direttore Generale	258.153
Marco Molinaro	Vice Direttore Generale	410.513
	Membri dell'Organo di supervisione Strategica (**):	
Claudia Cattani	Presidente	150.000
Chiaffredo Salomone	Vice Presidente	70.000
Jean Deullin	Consigliere Indipendente non esecutivo	70.000
Margherita Mapelli	Consigliere Indipendente non esecutivo	60.000
Mia Rinetti	Consigliere Indipendente non esecutivo	50.000
Gilles Zeitoun	Consigliere non Indipendente non esecutivo	0
Gianluca Luigi Carlo Masciadri	Consigliere non Indipendente non esecutivo(***)	43.333
Pascale, Charlotte, Eugénie, Prudence Dufourcq in Dennery	Consigliere non Indipendente non esecutivo	0

(*) La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile dell'anno 2024. 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

(***) L'importo comprende 1/12 di competenza 2023

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, 4 Aprile 2025

Frederic Krohmer

