



BANCA FININT

BEST PEOPLE BEST BUSINESS



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
2019**



BANCA FININT



INDICE

1. PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO	4
2. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	5
3. DEFINIZIONI	6
4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI	8
4.1 ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI	8
4.2 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	9
4.3 COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONI	10
4.4 FUNZIONI AZIENDALI	12
5 IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	14
6 STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	16
6.1 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	16
6.2 POLITICHE DI REMUNERAZIONE DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	18
6.3 POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	18
6.3.1 RETRIBUZIONE FISSA	19
6.3.2 RETRIBUZIONE VARIABILE	19
6.3.3 ULTERIORI ELEMENTI RETRIBUTIVI	22
6.3.4 MECCANISMI DI CORREZIONE EX-ANTE ED EX-POST	22
6.3.5 BENEFIT	23
6.3.6 BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI	23
6.3.7 TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO	24
7 OBBLIGHI DI INFORMATIVA	25
8 INFORMAZIONI QUANTITATIVE	26
8.1 TABELLA A.....	26
8.2 TABELLA B.....	26
8.3 TABELLA C.....	26
8.4 TABELLA D.....	27
8.5 TABELLA E.....	27
8.6 TABELLA F.....	27



1. **PREMESSA E STRUTTURA DEL DOCUMENTO**

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

Nella **prima parte del documento** si forniscono le informazioni qualitative sul processo decisionale seguito per definire le Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 (di seguito anche “**Politiche 2019**”), sul collegamento tra remunerazione e performance e sul rapporto tra componente fissa e variabile; nella **seconda parte** si illustrano le informazioni quantitative aggregate e individuali sulla remunerazione fissa e variabile di competenza dell’esercizio 2018, in linea con quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito “**Circolare**”) in merito agli obblighi di informativa definiti all’art. 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio (cd. CRR).

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

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

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



2. FINALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



3. DEFINIZIONI

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

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



RAL	Retribuzione Annu Lorda
Remunerazione	Ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del Gruppo bancario (es. RAL), che non ricada nella definizione di Remunerazione variabile. Non rilevano i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi
Remunerazione fissa	La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca
Remunerazione variabile	i) ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti (CCNL); ii) i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. <i>golden parachutes</i>). Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patti di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito; iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa
Retention/Lock up (periodo di)	Ulteriore periodo di mantenimento applicato alle quote di bonus (<i>upfront e/o deferred</i>) erogate in strumenti durante il quale il Beneficiario non ha la piena disponibilità degli Strumenti stessi
Piano di incentivazione di breve termine per il personale Material Risk Taker	Il piano di incentivazione di breve termine (anche "Piano" o "Sistema") destinato al Personale più rilevante, che prevede l'applicazione di criteri specifici in conformità alla Circolare e nel rispetto del principio di proporzionalità applicabile, così come declinato nel Regolamento del Piano.
Strumenti che riflettono il valore economico della società o Strumenti	Indicatore sintetico il cui valore riflette quello economico del Gruppo che viene espresso da quanto risultante dall' <i>Impairment Test</i> effettuato al 31/12 di ciascun anno



4. GOVERNANCE E PRINCIPALI ATTORI

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



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

4.1 Assemblea degli Azionisti

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

- determina i compensi spettanti agli organi sociali nominati dalla stessa, fermo restando che l'Assemblea potrà determinare un importo complessivo per la remunerazione degli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, da ripartirsi tra i singoli componenti secondo le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- delibera con un voto vincolante in senso favorevole o contrario sulle politiche di remunerazione ed incentivazione a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari a favore degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;



- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare al personale più rilevante in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che ne deriva, il tutto nel rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

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

Pertanto, all'Assemblea degli Azionisti deve essere assicurata almeno annualmente un'informativa chiara e adeguata sulle politiche di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le eventuali modifiche rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto ai trend di settore. L'assemblea riceve un'informativa sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni. A questi fini, all'Assemblea sono illustrate almeno le informazioni fornite al pubblico di cui all'art. 450 CRR, sulla remunerazione complessiva del presidente dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di Gestione, del Direttore Generale e sulle modalità di attuazione delle Politiche 2018 rappresentate nella seconda parte del presente documento.

4.2 Consiglio di Amministrazione

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



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

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

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

4.3 Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato Nomine e Remunerazioni istituito al fine di svolgere funzioni consultive e di supporto al Consiglio di Amministrazione, in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, si è riunito 11 volte nel corso del 2018.

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

Composizione del Comitato Nomine e Remunerazioni

Presidente Prof. Giorgio Bertinetti

Componente Dott. Enrico Marchi

Componente Prof.ssa Giuliana Scognamiglio

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

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



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

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



preparazione delle riunioni del Consiglio aventi ad oggetto la materia dei compensi.

4.4 Funzioni aziendali

- *Funzione Compliance*

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

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

- *Funzione Risk Management*

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

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

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

- *Funzione Internal Audit*

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

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

- *Funzione Risorse Umane*



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

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

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

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

- *Funzione Controllo di Gestione*

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



5. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

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

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

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

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

Le società Fininvest Fiduciaria S.r.l. e Finint & Partners S.r.l. non sono state considerate "Unità aziendale rilevante" (assorbimento di capitale inferiore al 2%) e pertanto non sono state incluse nel perimetro di identificazione del personale MRT e livello di Gruppo bancario.

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

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

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

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

L'analisi per l'identificazione del personale più rilevante, eseguita applicando i criteri qualitativi e quantitativi definiti dagli RTS EBA2, ha condotto per il 2019



all'individuazione delle seguenti posizioni:

Amministratore Delegato

Presidente

Consiglieri non esecutivi

Responsabile Direzione Amministrativa

Responsabile Direzione Finanza

Responsabile Direzione Organizzazione e ICT

Responsabile Debt Capital Market

Responsabile Marketing e Coordinamento Commerciale

Responsabile Risk Management

Responsabile Internal Audit

Responsabile Compliance

Responsabile Affari Giuridici

Responsabile Risorse Umane

Personale con retribuzione lorda annua complessiva superiore alla remunerazione del personale che ricade nei criteri quantitativi previsti dagli standard tecnici regolamentari previsti nel Regolamento Delegato UE 604/2014.

L'esito del processo, ha portato all'identificazione per l'anno in corso di 45 soggetti, amministratori e dipendenti del Gruppo, di cui 12 individuate per la prima volta. Rispetto al 2018 il numero è superiore per 6 unità.

Con riferimento alla società di *asset management* del Gruppo - Finanziaria Internazionale Investments SGR - è stato condotto inoltre un processo di identificazione a livello individuale del personale più rilevante della SGR ai sensi della normativa di settore applicabile¹.

A livello di Gruppo non è stato necessario attivare alcuna procedura di esclusione del personale più rilevante, in base al criterio quantitativo di cui all'art. 4 paragrafo 1 degli RTS.

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



6. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

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

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

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

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

L'obiettivo principale di medio/lungo termine del Gruppo resta quello di allineare sempre più in un'ottica di medio/lungo periodo gli interessi del *management* a quelli degli azionisti, facendo leva sulle componenti variabili della retribuzione e, nello stesso tempo, di rendere più competitivo l'attuale pacchetto retributivo migliorando le capacità di attrarre, motivare e trattenere le persone chiave. 6.1

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

6.1 Politiche di remunerazione degli organi sociali

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



- Amministratori non esecutivi

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

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

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

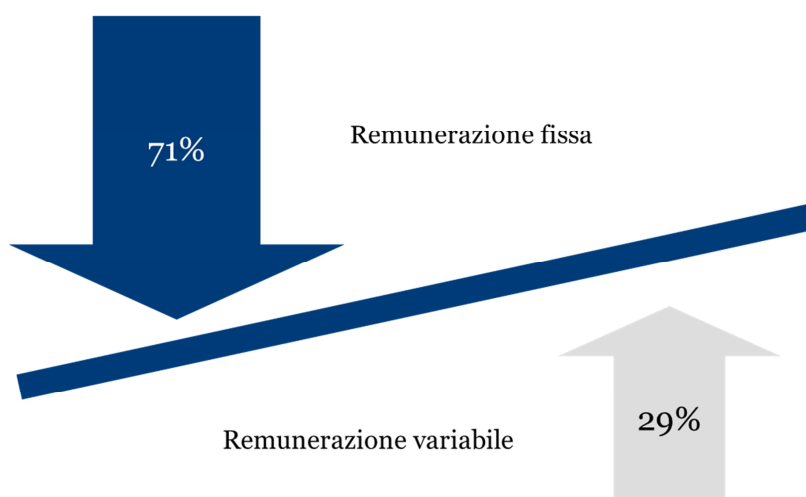
L'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato ex ante in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con funzione di gestione (Amministratore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

- Amministratore Delegato

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

La componente variabile è attribuita in coerenza con il Piano di incentivazione definito per il Personale più rilevante, come descritto al successivo Paragrafo 6.3.

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





- Collegio Sindacale

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

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

6.2 Politiche di remunerazione delle Funzioni aziendali di controllo e della Funzione Risorse Umane

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

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

La componente variabile è contenuta rispetto alla remunerazione fissa (solo quella delle funzioni aziendali di controllo non può superare il limite di un terzo). I meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti assegnati, indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e coerenti con i compiti assegnati, inoltre non sono correlati a obiettivi economico-finanziari. Tali meccanismi d'incentivazione sono tuttavia collegati a "Gate" di accesso volti a garantire la sostenibilità aziendale (liquidità, patrimonializzazione e redditività corretta per il rischio) e ciò non è fonte di possibili conflitti di interesse.

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

6.3 Politiche di remunerazione e incentivazione del personale più rilevante

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

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



6.3.1 *Retribuzione fissa*

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

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

6.3.2 *Retribuzione variabile*

La componente variabile della remunerazione è rappresentata per il Personale più rilevante dal Piano di incentivazione di breve termine per il personale MRT, che si basa principalmente sulla misurazione della performance di Gruppo, aziendale e individuale, su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali. L'obiettivo è, pertanto, coinvolgere e orientare le risorse verso le strategie di breve, medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra. La misurazione della performance individuale inoltre può essere correlata a indicatori economici, obiettivi che misurano il livello di soddisfazione del Cliente (sia "esterno" che "interno"), a progetti strategici e a indicatori qualitativi, tra cui la valutazione delle competenze organizzative.

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

Il Piano di incentivazione permette tra l'altro di:

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

- *"Bonus Pool"*

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



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

- Condizioni di accesso ("Gate")

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



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

- Moltiplicatori

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

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

Al crescere di tali parametri aumenta in misura ponderata la dimensione del *Bonus pool target* complessivo eventualmente erogabile fino ad un massimo del 150% del valore Target. Il mancato raggiungimento della soglia minima di entrambi i Moltiplicatori implica che il *Bonus pool* distribuibile sarà pari a zero.

- Obiettivi individuali

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



Gli obiettivi di natura qualitativa equivalgono alla valutazione delle competenze organizzative effettuata congiuntamente dalla Direzione Risorse Umane e dal Responsabile Diretto della risorsa MRT inclusa tra i Beneficiari. La valutazione qualitativa dell'Amministratore Delegato della Capogruppo viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazioni.

Il metro di valutazione, per ciascuna competenza organizzativa, si basa su una scala da 1 a 6:



- Modalità di erogazione

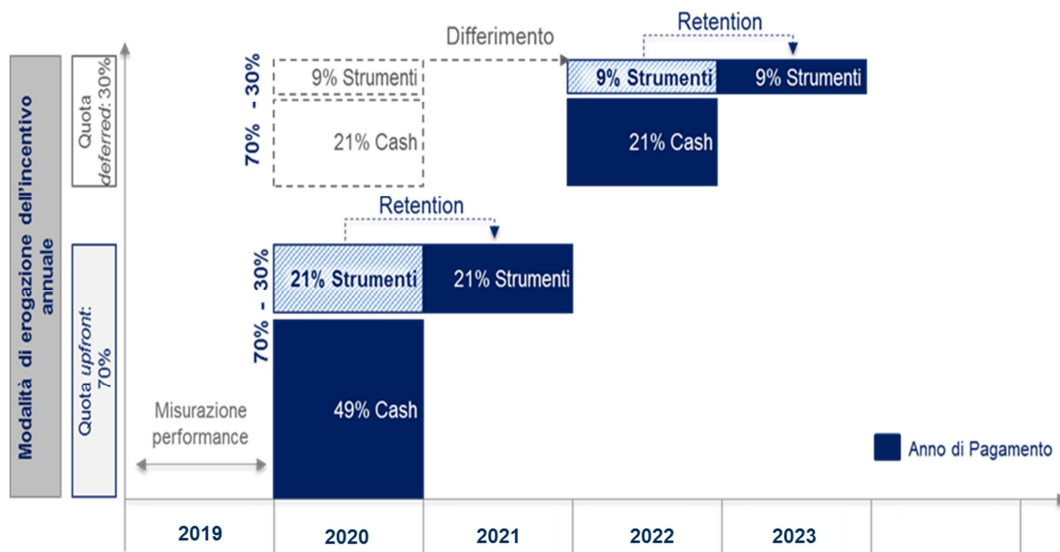
Il Sistema d'incentivazione annuale prevede l'attribuzione di un incentivo di breve termine, di cui una Quota *upfront* e una Quota *deferred*, erogate parte in Cash (denaro) e parte in Strumenti che riflettono il valore economico della Società.

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

Tali indicazioni sono state recepite nel Sistema di incentivazione annuale per la componente variabile del personale Material Risk Taker, di cui:

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

Sia la parte *upfront* sia la parte differita sono erogate per il 30% in Strumenti, soggetti ad un periodo di indisponibilità pari a un anno (*Retention period*).



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

In caso di importi di remunerazione variabile particolarmente elevati, come stabilito dalla circolare 285², la Banca applicherà:

- un periodo di differimento non inferiore a 2 anni e 6 mesi; e
- più del 25% della quota differita verrà corrisposta in strumenti finanziari.

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

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

6.3.3 Ulteriori elementi retributivi

Non sono ad oggi previsti bonus e/o patti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato, ma ove venissero previsti a favore del Personale MRT rispetterebbero anche le specifiche regole e i limiti definiti per la remunerazione variabile (si veda Paragrafo 6.3.2).

6.3.4 Meccanismi di correzione ex-ante ed ex-post

La Società ha implementato un meccanismo di *ex ante risk adjustment* tale per cui

² Per importo di remunerazione variabile si intende il minore tra: i) il 25% per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dell'EBA; ii) 10 volte la retribuzione complessiva media dei dipendenti della banca



annualmente lo stanziamento economico complessivo (“*Bonus pool*”) a servizio del sistema di incentivazione dipende dal soddisfacimento delle condizioni minime di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, al fine di considerare la politica di remunerazione nella pianificazione.

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

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

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

Vengono previsti meccanismi di *Clawback* (per quanto legalmente applicabili) in base ai quali il Gruppo ha diritto di richiedere la restituzione entro 5 anni dall’effettiva erogazione della remunerazione variabile a fronte di una tra le seguenti fattispecie:

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

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

6.3.5 *Benefit*

Il pacchetto retributivo riconosciuto a tutto il Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l’attribuzione di benefit (auto aziendale), definita sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale.

6.3.6 *Benefici pensionistici discrezionali*

Non sono previsti in linea di principio compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. **Golden Parachute**)³

³ Rientrano tra i *Golden Parachute* anche: i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza; ii) gli importi riconosciuti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) l’indennità di mancato preavviso per



né benefici pensionistici discrezionali.

I *Golden Parachute* eventualmente previsti saranno comunque assoggettati alle condizioni previste per la remunerazione variabile di cui al par. 6.3.2 del presente documento, sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativamente all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

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

$$\text{accordo transattivo} \leq 1 \text{ annualità}$$

6.3.7 Trattamento di fine rapporto

In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, il Gruppo può stipulare accordi che prevedano la corresponsione di indennità a favore del personale. È politica del Gruppo, con riferimento al Personale più rilevante, non corrispondere compensi, al netto di quelli previsti dalla contrattazione collettiva, superiori ad una annualità di remunerazione fissa.

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

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

l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).



BANCA FININT

7. OBBLIGHI DI INFORMATIVA

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

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

8. INFORMAZIONI QUANTITATIVE

In merito all'attuazione delle Politiche 2018, di seguito viene fornito il dettaglio sui compensi fissi e variabili di competenza 2018, in linea con quanto richiesto dall'art. 450, comma 1, lett. i-j CRR e dal paragrafo 1, sezione VI, capitolo 2, titolo IV, parte prima della Circolare.

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

Si segnala, in particolare, che la remunerazione variabile di competenza 2018 del Personale MRT illustrata nelle tabelle seguenti, corrisponde al bonus assegnato in funzione del Sistema di incentivazione 2018 in considerazione dell'apertura dei *Gates* di solidità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio, come attestato dal *Risk Manager* mediante apposita comunicazione scritta.

Il meccanismo del differimento di una quota della remunerazione variabile del Personale MRT, di cui si ha evidenza nella Tabella C, è stato applicato agli importi variabili di competenza del 2018 in linea con i requisiti minimi di legge previsti dalla Circolare per gli enti "intermedi".

Infine, si precisa che, il perimetro del Personale MRT considerato ai fini della presente informativa *ex post* coincide con i soggetti identificati nel corso del 2018.

6.4 Tabella A

6.5 Tabella B

6.6 Tabella C



6.7 Tabella D

6.8 Tabella E

6.9 Tabella F
