

**INFORMATIVA AL PUBBLICO IN MATERIA DI
GOVERNO SOCIETARIO**

DI

FINDOMESTIC BANCA S.p.A.

INDICE

1. Informativa sulle linee generali degli assetti organizzativi e di Governo Societario.....	3
2. Indicazione motivata della categoria in cui è collocata la Banca all'esito del processo di valutazione.....	3
3. Numero complessivo e componenti degli organi collegiali in carica e motivazioni, analiticamente rappresentate, di eventuali eccedenze rispetto ai limiti fissati da Banca d'Italia Ripartizione dei componenti almeno per età, genere e durata di permanenza in carica Numero dei Consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza Numero dei Consiglieri espressione delle minoranze, ove presenti.....	3
4. Numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società o enti.....	4
5. Numero e denominazione dei Comitati Endoconsiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze.....	6
6. Politiche di successione eventualmente predisposte, numero e tipologie delle cariche interessate.....	7
7. Allegato A.....	8
8. Allegato B.....	17

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII, le banche rendono pubbliche le seguenti informazioni sul proprio sito web.

1. INFORMATIVA SULLE LINEE GENERALI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DI GOVERNO SOCIETARIO ADOTTATI IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI QUESTO CAPITOLO;

A tal proposito si veda l'Allegato A al presente documento – "Linee guida generali degli assetti organizzativi e di governo societario adottati".

2. INDICAZIONE MOTIVATA DELLA CATEGORIA IN CUI È COLLOCATA LA BANCA ALL'ESITO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE.

In base alle disposizioni della Circolare 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 ed ad una interlocuzione con la Banca d'Italia, Findomestic Banca rientra tra le "banche di maggiori dimensioni e complessità operativa" in quanto significativa ai sensi dell'art. 6, par. 4 del Regolamento UE n° 1024/2013.

3. NUMERO COMPLESSIVO DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI COLLEGIALI IN CARICA E MOTIVAZIONI, ANALITICAMENTE RAPPRESENTATE , DI EVENTUALI ECCEDENZE RISPETTO AI LIMITI FISSATI DA BANCA D'ITALIA.

RIPARTIZIONE DEI COMPONENTI ALMENO PER ETÀ, GENERE E DURATA DI PERMANENZA IN CARICA; NUMERO DEI CONSIGLIERI IN POSSESSO DEI REQUISITI DI INDIPENDENZA; NUMERO DEI CONSIGLIERI ESPRESSIONE DELLE MINORANZE, OVE PRESENTI.

La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a sei e non superiore ad dieci (attualmente sette) eletti dall'Assemblea Ordinaria che, di volta in volta, prima di procedere alla elezione del Consiglio, ne determina il numero entro i limiti suddetti.

L'età media dei Consiglieri è di circa 52,70 anni: il 57,15% dei Consiglieri è di sesso maschile (4) e il 42,85 % è di sesso femminile (3).

Il 28,57 % dei consiglieri è in carica da circa 9 anni, il 14,29 da circa 3 anni, il 14,29 da poco più di 2 anni, il 14,29% da poco più di un anno ed il 28,57 da qualche mese..

Di seguito si riporta una tabella contenente l'età dei singoli consiglieri, il genere e la durata in carica:

Consigliere	Età	Genere	Durata in carica
Andrea Munari	55	Uomo	Dal 28/01/2016 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Chiaffredo Salomone	63	Uomo	Dal 10/12/2009 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Laurent David	47	Uomo	Dal 25/09/2015 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Ginevra Cerrina Feroni	52	Donna	Dal 20/04/2018 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Bernabò Bocca	54	Uomo	Dal 10/12/2009 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020

Florence Louis	49	Donna	Dal 02/02/2018 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020
Isabelle Perret-Noto	44	Donna	Dal 03/02/2017 all'approvazione del bilancio al 31/12/2020

Come previsto dall'art. 28 dello Statuto e dalle Disposizioni di Banca d'Italia, gli amministratori rappresentanti almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione hanno i requisiti di indipendenza; attualmente, quindi, vi sono 2 (due) Amministratori Indipendenti.

Essendo Findomestic Banca una Società per Azioni con Socio Unico non sono presenti consiglieri espressione delle minoranze.

Il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto dallo Statuto, è composto da 3 (tre) Sindaci Effettivi e 2 (due) supplenti nominati dall'Assemblea la quale nomina altresì il Presidente del Collegio Sindacale e determina il compenso del Collegio stesso nel rispetto delle politiche di remunerazione.

4. NUMERO E TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DETENUTI DA CIASCUN ESPONENTE AZIENDALE IN ALTRE SOCIETÀ O ENTI

Tutti i Consiglieri hanno dichiarato di non ricoprire incarichi ulteriori rispetto a quelli previsti dallo Statuto e dalla Direttiva 2013/36/UE. Infatti, i Consiglieri indipendenti risultano ricoprire cariche compatibili con le previsioni in esame mentre i Consiglieri non indipendenti ricoprono incarichi in società dello stesso Gruppo (Gruppo BNP Paribas).

Nome Consigliere	Numero Incarichi	Tipologia
Andrea Munari	2	Amministratore Delegato di una Società del Gruppo, membro del Comitato Esecutivo di una Società del Gruppo
Chiaffredo Salomone	2	Consigliere di due Società del Gruppo
Ginevra Cerrina Feroni	0	
Bernabò Bocca	1	Presidente del Consiglio di Amministrazione in una società
Florence Louis	1	Membro del Comitato Esecutivo di una Società del Gruppo
Laurent David	7	Amministratore Delegato di una società del Gruppo, membro del Consiglio di Amministrazione di 5 Società del Gruppo, membro del Comitato Esecutivo di una Società del Gruppo
Isabelle Perret-Noto	2	Membro del Consiglio di Amministrazione di una Società del Gruppo, membro del Comitato di Sorveglianza di una Società del Gruppo

Nome Sindaci	Numero Incarichi	Tipologia
Luca Eugenio Guatelli	41	Presidente del Collegio Sindacale in 23 Società, Sindaco Effettivo in 9 Società, , altre cariche in 9 Società
Roberto Santagostino	22	Presidente del Collegio Sindacale in 7 Società, Sindaco Effettivo in 7 Società, Presidente del Consiglio di Amministrazione in 1 Società, Amministratore Delegato in 1 Società, Amministratore Unico in 3 società, Consigliere in 3 Società
Anna Lenarduzzi	6	Sindaco Effettivo in 6 Società, Sindaco Supplente in 3 Società

5. NUMERO E DENOMINAZIONE DEI COMITATI ENDOCONSILIARI EVENTUALMENTE COSTITUITI, LORO FUNZIONI E COMPETENZE

In considerazione dell'appartenenza di Findomestic Banca al novero delle Banche di maggiori dimensioni e complessità operativa, Il Consiglio d'Amministrazione, già dal 2015 ha costituito tre comitati Endoconsiliari: il Comitato Rischi e Controllo Interno, il Comitato Nomine ed il Comitato Remunerazioni con funzioni istruttorie consultive e propositive.

Il **Comitato Rischi e Controllo Interno** svolge funzioni di supporto al Consiglio d'Amministrazione in materia di rischi e sistema di controlli interni; in particolare, il Comitato:

- individua e propone, avvalendosi del contributo del Comitato Nomine, i responsabili delle funzioni aziendali di controllo da nominare;
- esamina preventivamente i programmi di attività e le relazioni annuali delle funzioni aziendali di controllo indirizzate al Consiglio d'Amministrazione;
- esprime valutazioni e formula pareri al Consiglio d'Amministrazione sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l'organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali di controllo, evidenziando gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere; a tal fine valuta le proposte dell'organo con funzione di gestione;
- contribuisce, per mezzo di valutazioni e pareri, alla definizione della politica aziendale di esternalizzazione di funzioni aziendali di controllo;
- verifica che le funzioni aziendali di controllo si conformino alle indicazioni e alle linee del Consiglio d'Amministrazione e coadiuva quest'ultimo nella redazione del documento Sistema dei Controlli Interni Findomestic Banca;
- valuta il corretto utilizzo dei principi contabili per la redazione dei bilanci d'esercizio e consolidato, e si coordina con il Direttore Finance e con il Collegio Sindacale.

Con particolare riferimento ai compiti in materia di gestione e controllo dei rischi, il comitato svolge funzioni di supporto al Consiglio d'Amministrazione:

- nella definizione e approvazione degli indirizzi strategici e delle politiche di governo dei rischi. Nell’ambito del Risk Appetite Framework (RAF), il comitato svolge l’attività valutativa e propositiva necessaria al Consiglio d’Amministrazione
- nella verifica della corretta attuazione delle strategie, delle politiche di governo dei rischi e del RAF;
- nella definizione delle politiche e dei processi di valutazione delle attività aziendali, inclusa la verifica che il prezzo e le condizioni delle operazioni con la clientela siano coerenti con il modello di business e le strategie in materia di rischi.

Ferme restando le competenze del comitato remunerazioni, il comitato accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF. Il comitato e il Collegio Sindacale scambiano tutte le informazioni di reciproco interesse e, ove opportuno, si coordinano per lo svolgimento dei rispettivi compiti, infatti almeno un Sindaco partecipa ai lavori del comitato

Il comitato identifica altresì tutti gli ulteriori flussi informativi che a esso devono essere indirizzati in materia di rischi accede alle informazioni aziendali rilevanti.

Il **Comitato Nomine** svolge funzioni di supporto al Consiglio d’Amministrazione ed all’organo con funzione di gestione nei seguenti processi:

- nomina o cooptazione dei consiglieri, con riferimento all’esigenza di assicurare il grado ottimale di diversificazione nella composizione collettiva dell’organo, il comitato fissa un obiettivo in termini di quota di genere meno rappresentato e predispose un piano per accrescere questa quota sino al target fissato,
- autovalutazione degli organi,
- verifica delle condizioni previste ai sensi dell’art. 26 TUB,
- definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice dell’esecutivo.

Il Comitato Remunerazioni:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio d’Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- 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 d’Amministrazione per le relative decisioni;

- collabora con gli altri comitati interni al Consiglio ed in particolare con il Comitato Rischi e Controllo Interno,
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

6. Politiche di successione eventualmente predisposte, numero e tipologie delle cariche interessate.

È stato redatto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione il piano di successione delle posizioni di vertice dell'esecutivo (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

A tal proposito, si veda l'Allegato B – Piano di successione delle posizioni di vertice dell'esecutivo (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

7. ALLEGATO A – Linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario adottati

Organi sociali e assetto organizzativo

Fin dalla sua creazione societaria e dalla successiva trasformazione in Banca, Findomestic ha adottato il modello tradizionale quale sistema di amministrazione e controllo.

L'assetto di governo societario è puntualmente descritto nello Statuto di Findomestic Banca. Sinteticamente, l'assetto di governo societario in essere presso Findomestic Banca è strutturato come segue:

A) Assemblea dei soci (ordinaria o straordinaria)

L'assemblea ordinaria:

- 1) approva il bilancio;
- 2) nomina e revoca gli amministratori e ne determina il numero; nomina i sindaci e il presidente del Collegio Sindacale, nonché, quando previsto, il soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- 3) approva le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato ed eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, e definisce i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica determinando altresì i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nonché determina il compenso degli amministratori, dei sindaci e del soggetto al quale è demandato il controllo contabile;
- 4) delibera sulla responsabilità degli amministratori e sindaci;
- 5) autorizza l'assunzione di partecipazioni in altre imprese, comportante una responsabilità illimitata per le obbligazioni delle medesime;
- 6) delibera sugli altri oggetti attribuiti dalla legge alla sua competenza.

L'assemblea straordinaria:

- 1) delibera sulla scelta del modello di amministrazione e controllo della Società;
- 2) delibera sulle modificazioni dello Statuto;
- 3) delibera sulla nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- 4) delibera sulla emissione di azioni e di strumenti finanziari a favore dei prestatori di lavoro, a norma dell'art. 2349 codice civile;
- 5) delibera sulla emissione di prestiti obbligazionari convertibili in azioni della Società;

6) delibera sulle altre materie ad essa attribuite dalla legge.

B) Consiglio di Amministrazione;

C) Collegio Sindacale;

D) Amministratore Delegato;

E) Direttore Generale, Vice Direttore Generale.

I compiti e responsabilità del Consiglio d'Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'organo con funzione di gestione, sono specificamente disciplinati nel "Regolamento degli organi con funzione di supervisione strategica, di controllo e di gestione e flussi informativi" nonché, per quanto più specificamente attiene al sistema dei controlli interni al documento "Sistema dei Controlli Interni – Findomestic Gruppo".

Sistema delle deleghe

Lo Statuto prevede che la firma sociale e la rappresentanza della Società di fronte a terzi spettano al Presidente, o a chi ne fa le veci, e all'Amministratore Delegato. Al Direttore Generale spetta la firma e la rappresentanza sociale nell'ambito delle sue funzioni e competenze.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, sono destinatari di deleghe:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il contenuto di tali deleghe pertiene alla promozione dell'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio dei poteri, e all'interlocuzione con gli organi interni di controllo e con i comitati interni. Eccezion fatta per quanto appena menzionato, il Presidente è assegnatario di deleghe tali da conferirgli un ruolo non esecutivo. In talune materie e in casi eccezionali, le deleghe assegnano al Presidente facoltà di rivestire compiti di supplenza delle funzioni delegate;
- l'Amministratore Delegato. Le deleghe conferite vertono: sulla definizione degli orientamenti generali di gestione, sulla base del budget e del programma strategico della Società e del Gruppo, nonché della politica di bilancio, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; sull'incarico di orientamento, coordinamento e controllo della Società e del Gruppo; sul seguito dell'evoluzione della gestione e sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi, anche a livello di Gruppo. L'Amministratore Delegato ha pieni poteri di rappresentanza legale e può assumere impegni per la Società, ed in particolare interviene nelle aree di sua competenza (Rischi; Affari Legali Societari; Compliance ;).

Findomestic Banca è dotata di un articolato sistema di deleghe, i cui contenuti sono determinati in modo analitico e prevedono chiari e precisi limiti di valore.

Il sistema delle deleghe prevede che il Consiglio di Amministrazione abbia attribuito i più ampi poteri gestori al Direttore Generale, delegandogli la gestione operativa con particolare riguardo alle aree di business (Mercati Clienti, Mercato Distribuzione e Veicoli), al Marketing, all'area Operations, all'area Customer Solutions & Collection, all'area Finance, a quella Marca Comunicazione e Pubblicità e a quella Risorse Umane, e da un Vicedirettore Generale, cui il Consiglio di Amministrazione ha attribuito gli stessi poteri del Direttore Generale nel caso di sua assenza o impedimento.

In relazione poi alle singole aree di operatività aziendale, di seguito indicate, sono state conferite specifiche deleghe ai rispettivi Direttori responsabili di riferimento, ognuno nell'ambito della propria area di competenza e rispondendo gerarchicamente all'Amministratore Delegato (per le prime due) od al Direttore Generale.

Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle funzioni, delle strutture, delle risorse, dei processi e delle procedure che mirano ad assicurare, nel rispetto della sana e prudente gestione, il conseguimento delle seguenti finalità:

- verifica dell'attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;
- contenimento del rischio entro i limiti indicati nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (*Risk Appetite Framework*);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- affidabilità e sicurezza delle informazioni aziendali e delle procedure informatiche;
- prevenzione del rischio che la banca sia coinvolta, anche involontariamente, in attività illecite (con particolare riferimento a quelle connesse con il riciclaggio, l'usura ed il finanziamento al terrorismo);
- conformità delle operazioni con la legge e la normativa di vigilanza, nonché con le politiche, i regolamenti e le procedure interne

La normativa in materia è profondamente mutata a seguito della pubblicazione del 15° aggiornamento della Circolare 263 di Banca d'Italia in materia di Vigilanza Prudenziale avvenuto il 02/07/2013, integrata poi per il Sistema dei Controlli Interni dalla Circolare n. 285 del 2013. Facendo seguito a tale pubblicazione, il complessivo sistema di procedure, metodologie e presidi relativo ai controlli di Findomestic è stato descritto puntualmente nel documento "Sistema dei controlli interni Findomestic Banca" approvato dal Consiglio d'Amministrazione di Findomestic.

▪ **Consiglio d'Amministrazione**

Il Consiglio d'Amministrazione è l'organo al vertice del sistema di controllo della Banca, avendo un ruolo di indirizzo, di strategia e di complessiva supervisione, nella consapevolezza dei rischi attuali e potenziali che la banca affronta, esso determina gli obiettivi da perseguire tenendo nella debita considerazione, ai fini di una sana e prudente gestione, il complessivo sistema di gestione dei rischi. Il ruolo del Consiglio d'Amministrazione in tale ambito è stato precisamente delineato all'interno del documento "Sistema dei controlli interni Findomestic Banca" a cui si fa rinvio.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e coerentemente con il ruolo di promozione dell'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, garantendo l'equilibrio dei poteri, e di interlocuzione con gli organi interni di controllo e con i comitati interni, il Presidente e l'Amministratore Delegato sono il

coordinatore e il tramite di accesso delle funzioni operanti nell'ambito del sistema di Controllo Interno verso il Consiglio di Amministrazione.

Questo permette al Consiglio di verificare periodicamente la funzionalità del sistema dei controlli nel suo complesso intervenendo per il suo continuo aggiornamento in relazione alle esigenze emerse, anche avvalendosi della funzione Internal Auditing, della funzione di Compliance e di Risk Management.

▪ **Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale ha sempre avuto un ruolo fondamentale nel sistema dei controlli interni, ulteriormente precisato e rafforzato dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia. Esso, infatti, è responsabile della vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF, svolge le attività di Organismo di Vigilanza, valuta l'adeguatezza delle funzioni di controllo interno e vigila sulla rispondenza ai requisiti previsti dalla normativa del sistema interno di misurazione dei rischi operativi.

▪ **Comitati Endoconsiliari**

Il Consiglio di Amministrazione, in applicazione della normativa in ambito di Governo Societario, già dal 2015, ha costituito tre nuovi comitati Endoconsiliari che completano il Sistema dei Controlli interni, ossia il Comitato Rischi e Controllo Interno, il Comitato Nomine ed il Comitato Remunerazioni con funzioni istruttorie consultive e propositive.

Per quanto attiene alle funzioni di controllo:

▪ **Internal Auditing**

La funzione di revisione interna è stata esternalizzata per Findomestic Banca all'Inspection Générale – Hub Italy di BNL S.p.A., dotata dei requisiti e delle risorse quali-quantitative per lo svolgimento dell'operatività, in un'ottica di coordinamento e sinergia con le società del Gruppo BNP Paribas.

Conformemente a quanto previsto in proposito dal contratto di esternalizzazione approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'Inspection Générale – Hub Italy di BNL provvede a:

- definire un *risk assessment* ed un Piano annuale di *audit*, che viene sottoposto all'approvazione del Consiglio d'Amministrazione;
- effettuare verifiche periodiche ed indagini con eventuale emissione di raccomandazioni i cui risultati sono esposti in apposite relazioni (*report di audit*);
- chiudere le raccomandazioni rilasciate;
- adempiere agli obblighi normativi e regolamentari previsti in base alla normativa e regolamentazione vigente;
- inviare semestralmente un *report* delle attività svolte agli Organi Amministrativi ed agli Organi di Controllo della Società;

- svolgere attività di collegamento con le funzioni svolte dal Collegio Sindacale ed assisterlo nelle riunioni periodiche;
- svolgere ulteriori attività non pianificate al verificarsi di esigenze improvvise.
- Compliance (funzione di conformità):
 - riporta al Consiglio di Amministrazione sia direttamente che per il tramite dell'Amministratore Delegato;
 - Il Responsabile Conformità rientra nel novero dei responsabili di funzioni di controllo interno, anche con riferimento al relativo sistema di remunerazione/incentivazione.
 - la scelta del Responsabile della Conformità è di competenza del Consiglio d'Amministrazione con il parere positivo del Collegio Sindacale;
 - la definizione della remunerazione/incentivazione del Responsabile della Conformità avviene secondo le politiche di remunerazione/incentivazione approvate dall'Assemblea;
 - all'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione verifica che il candidato al ruolo di Responsabile della Conformità (necessariamente un amministratore non esecutivo e indipendente ovvero un dirigente di Findomestic Banca che non abbia responsabilità dirette di aree operative né sia gerarchicamente dipendente da soggetti responsabili di dette aree) sia un soggetto che abbia un profilo tale da conferire autorevolezza alla funzione;
 - a supporto dell'attività del Responsabile della Conformità, è stato nominato un Responsabile dell'unità operativa dedicata (Compliance).
- Risk Management:

Nel rispetto della circolare 263/06 (15^a aggiornamento, Titolo V, cap.7) nel corso del 2014 è stato nominato in Findomestic il Responsabile Unico dei rischi aziendali (*Chief Risk Officer*) individuato tra i componenti dell'Alta Direzione di Findomestic Banca senza responsabilità diretta di aree operative ed in possesso di requisiti di autorevolezza, indipendenza e professionalità.

- La nomina e la revoca del *Chief Risk Officer* sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.
- Il *Chief Risk Officer* rientra nel novero dei responsabili di funzioni di controllo interno, anche con riferimento al relativo sistema di remunerazione/incentivazione.
- Il *Chief Risk Officer* dipende gerarchicamente dall' Amministratore Delegato di Findomestic Banca e la funzione risulta separata sia da quella di conformità alle norme (Compliance) che da quella di Revisione Interna (Inspection Générale – Hub Italy, BNP Paribas).
- A supporto dell'attività del Chief Risk Officer, è istituita un'unità operativa dedicata (*Risk Management*), gerarchicamente dipendente in posizione di autonomia ed indipendenza rispetto alle funzioni aziendali incaricate della “gestione operativa” dei rischi, che incidono sull'assunzione

dei rischi da parte delle unità di business e modificano il profilo di rischio della banca. A livello funzionale, l'unità dipende dalla funzione Rischi del Gruppo di BNP Paribas Personal Finance e, in virtù della competenza territoriale, può interfacciarsi anche con la rispettiva funzione di BNL S.p.A..

- Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001

In Findomestic Banca l'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001 è un organismo collegiale composto da tre componenti nominati/revocati dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera, secondo quanto previsto dal modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001; normalmente sono nominati quali componenti dell'Organismo di Vigilanza i membri del Collegio Sindacale, come espressamente previsto dalla normativa di riferimento. Le principali funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono le seguenti:

- verifica che Findomestic Banca si sia dotata di procedure interne idonee a garantire il funzionamento del Modello ed il rispetto dei dettami del Decreto 231/01;
 - vigila sul funzionamento e l'osservanza del Modello attraverso una costante ed indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgere di comportamenti o situazioni anomale e rischiose. Nell'adempimento delle proprie funzioni, l'Organismo ha accesso a tutte le attività svolte dalla Società;
 - verifica l'aggiornamento del Modello e suggerisce l'adeguamento delle procedure, coerentemente con il D. Lgs. 231/01, con le evoluzioni della normativa e con le modifiche della struttura organizzativa della Società, con particolare attenzione all'aggiornamento delle Aree Sensibili individuate nel Modello;
 - individua eventuali azioni di mitigazione dei rischi, a fronte di gradi di esposizione ritenuti critici e dei controlli effettuati, e le Direzioni/Unità Organizzative responsabili dell'attuazione degli interventi, monitorando lo stato di avanzamento degli stessi;
 - informa sull'argomento il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale nell'ambito della propria rendicontazione periodica ordinaria.
- Direttore Generale,

Il Direttore Generale ha la responsabilità di:

- predisporre l'assetto organizzativo della Banca, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, in modo da prevedere, a garanzia dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di controllo, un'effettiva separazione tra le funzioni operative, amministrative, contabili e di controllo, e di definire un appropriato sistema di deleghe;
- adottare le misure necessarie affinché tutti i dispositivi di controllo siano posti in essere da personale quantitativamente e qualitativamente adeguato;

- garantire il funzionamento dei circuiti informativi tra le unità organizzative, l'organo avente funzione di gestione, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale, al fine di assicurare piena conoscenza e governabilità dei fatti aziendali.

Regime del controllo contabile

Lo Statuto prevede che il controllo contabile di cui all'art. 2409-bis del Codice Civile è esercitato da una Società di revisione indipendente ed avente i requisiti di legge disciplinati anche dal D. lgs. 39 / 2010, come modificato dal D. lgs. 135/2016.

In particolare, la Società di revisione incaricata del controllo contabile:

- viene nominata dall'Assemblea dei Soci per nove esercizi (come previsto per gli enti di interesse pubblico);
- verifica nel corso dell'esercizio sociale, con periodicità almeno trimestrale, la regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione;
- verifica se il bilancio ordinario di esercizio e, ove redatto, il bilancio consolidato corrispondono alle risultanze delle scritture contabili e degli accertamenti eseguiti e se sono conformi alle norme, che li disciplinano;
- esprime con apposita relazione un giudizio sul bilancio ordinario di esercizio e sul bilancio consolidato, ove redatto. La relazione sul bilancio è depositata presso la sede della Società a norma dell'art. 2429 del Codice Civile.

Il Collegio Sindacale e il soggetto incaricato del controllo contabile si coordinano nel continuo, anche mediante tempestivi scambi di informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

Le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in data 18 novembre 2014 – Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, "Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione"- disciplinano l'insieme delle regole nonché gli obblighi informativi cui le banche devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale. Tali disposizioni, oltre a sostituire la precedente normativa¹, danno attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) relativamente alle previsioni contenute in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione, e tengono di conto degli indirizzi e criteri concordati a livello internazionale, tra cui quelli dell'EBA e del FSB.

Dal 2009 il Gruppo BNP Paribas ha acquisito il controllo di Findomestic, i cui principi sono divenuti patrimonio condiviso e costituendo di fatto il quadro di riferimento al quale – fatte salve le specificità provenienti dalla normativa italiana – la Banca ispira la propria politica retributiva.

Come già riportato prima, lo Statuto prevede che l'Assemblea Ordinaria *"approva le politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da*

¹ Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011, recante "Disposizioni in materia di Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari"

rapporti di lavoro subordinato ed eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari nonché determina il compenso degli amministratori, dei sindaci e del soggetto al quale è demandato il controllo contabile". In aggiunta a ciò, lo Statuto prevede che "il Consiglio di Amministrazione può, sentito il parere del Collegio Sindacale e, ove lo creda, assegnare agli Amministratori investiti di particolari cariche una remunerazione; quando l'Assemblea lo reputi opportuno, essa può fissare un compenso per gli Amministratori, sotto forma di partecipazione agli utili o di gettoni di presenza; gli Amministratori hanno, comunque, diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni ed al compenso determinato dall'Assemblea, all'atto della nomina o successivamente".

Le politiche di remunerazione, approvate dall'Assemblea in data 20 aprile 2018, definiscono la finalità della strategia retributiva, garantendo:

- il collegamento tra la retribuzione e la *performance* in ottica di prudente gestione dei rischi e di sostenibilità dei risultati di breve e medio periodo;
- la valorizzazione sia dei risultati raggiunti (il *quantum*) sia dei comportamenti posti in essere per realizzarli (il *come*);
- la coerenza dei livelli retributivi di riferimento per ruolo, per garantire equità interna e competitività con il mercato esterno;
- la definizione di parametri ben individuati, oggettivi, misurabili e di immediata valutazione cui rapportare le retribuzioni;
- la trasparenza delle linee guida e delle regole gestionali per l'attuazione della *Compensation Review* annuale (sia verso gli interessati che verso l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale);
- l'*attraction* e la *retention* in Azienda di persone con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, in particolare delle risorse che rivestono ruoli strategici;
- il rispetto della legge e della regolamentazione e la disincentivazione di qualsiasi violazione, evitando di creare situazioni di conflitto di interesse;
- l'allineamento degli obiettivi con i piani pluriennali e con i valori aziendali.

Ogni anno le Politiche di Remunerazione ed Incentivazione declinano gli obiettivi da perseguire in tale ambito con riferimento a tutto il personale di Findomestic.

Tali principi sono poi declinati con indicazioni più stringenti relativamente ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e al Vicedirettore Generale, ai componenti del Comitato di Direzione, nonché ai Responsabili delle Funzioni di controllo, identificate negli ambiti Legale, Societari e Conformità, Rischi e Finance.

Per quanto attiene alla remunerazione complessiva, Findomestic Banca S.p.A. definisce e sviluppa un sistema di reward attraverso una sequenza di attività, quali:

- Disegno ed analisi delle strutture organizzative e dei ruoli aziendali;
- Valutazione dei ruoli;
- Utilizzo delle *survey* retributive;
- Prassi Retributive;
- Sistemi di incentivazione;
- *Benefit* ed altre agevolazioni.

Per quanto riguarda infine le politiche di remunerazione previste a favore di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, Findomestic riconosce agli stessi una retribuzione correlata ai progetti commissionati.

Flussi informativi

Coerentemente con quanto disciplinato dalla Circolare 285 di Banca d'Italia, i flussi informativi tra gli organi sociali e all'interno degli stessi sono regolamentati all'interno dello Statuto di Findomestic Banca, all'interno del "Regolamento degli organi con funzione di supervisione strategica, di controllo e di gestione e Flussi Informativi" nonché, più nel dettaglio, in ulteriori documenti aziendali. Tale Regolamento si pone l'obiettivo di descrivere la struttura dei flussi informativi all'interno del Gruppo Findomestic Banca in relazione a:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- rapporti fra gli Organi sociali.

Eventuali modifiche e integrazioni possono essere apportate al Regolamento mediante specifiche delibere del Consiglio di Amministrazione. Per le disposizioni di dettaglio, in speciale modo riguardo ai compiti attribuiti alle singole funzioni aziendali, tale documento rinvia alla specifica normativa interna emanata dalle Direzioni della Banca ed al contratto di outsourcing stipulato da Findomestic con l'Inspection Générale – Hub Italy di BNL S.p.A..

Coerentemente con le linee applicative in materia di flussi informativi contenute nelle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, il Regolamento formalizza:

- i regolamenti del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio Sindacale, con particolare riferimento al ruolo in essi ricoperto dai rispettivi presidenti, nonché dell'organo avente funzione di gestione;
- tempistica, forme e contenuti della documentazione da trasmettere ai singoli componenti degli organi;
- individuazione dei soggetti tenuti a inviare, su base regolare, flussi informativi agli organi aziendali, prevedendo in particolare che i soggetti che svolgono funzioni di controllo riferiscano direttamente ai vertici tutti della Società;

- determinazione del contenuto minimo dei flussi informativi con particolare attenzione alle informazioni relative ai rischi e alle operazioni innovative.

Nel Regolamento, quanto ai precedenti punti è formalizzato tanto con riferimento ai flussi informativi c.d. interorganici, che ai flussi informativi c.d. intraorganici.

8. Allegato B – Piano di successione delle posizioni di vertice dell’esecutivo (Amministratore Delegato e Direttore Generale).

In ottemperanza al disposto della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d’Italia recante Disposizioni di Vigilanza sul Governo Societario delle Banche e come richiesto dal Consiglio di Amministrazione a seguito del proprio Processo di Autovalutazione del 9/03/02018, si redige il presente documento per definire il il Piano di Successione (PdS) per le figure apicali così da garantirne la tempestiva successione in caso di cessazione per scadenza del mandato o per qualsiasi altra causa.

<i>Posizione</i>	<i>Titolare Posizione</i>	<i>Successore</i>	<i>Attuale posizione del Successore</i>	<i>Tempi</i>
Amministratore Delegato	Chiaffredo Salomone	Jany Gerometta	Direttore Generale	All’occorrenza, da subito
Direttore Generale	Jany Gerometta	Chiaffredo Salomone	Amministratore Delegato	All’occorrenza, da subito
Vice Direttore Generale	Vincenzo Bono	Jany Gerometta	Direttore Generale	All’occorrenza, da subito

Il suddetto PdS è riferito alle posizioni ricoperte alla data del 20/7/2018 ed è valido fino alla prossima revisione.