

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

**DI**

**FINDOMESTIC BANCA S.p.A. al 23/04/2024**

## INDICE

1. INFORMATIVA SULLE LINEE GENERALI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DI GOVERNO SOCIETARIO ADOTTATI IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RICHIAMATE NELLA CIRCOLARE N. 285/2013 IN MATERIA DI GOVERNO SOCIETARIO .....	3
2. INDICAZIONE MOTIVATA DELLA CATEGORIA IN CUI È COLLOCATA LA BANCA ALL'ESITO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE .....	10
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.....	10
4. NUMERO E TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DETENUTI DA CIASCUN ESPONENTE AZIENDALE IN ALTRE SOCIETÀ O ENTI.....	12
5. NUMERO E DENOMINAZIONE DEI COMITATI ENDOCONSILIARI EVENTUALMENTE COSTITUITI, LORO FUNZIONI E COMPETENZE.....	13
6. POLITICHE DI SUCCESSIONE EVENTUALMENTE PREDISPOSTE, NUMERO E TIPOLOGIE DELLE CARICHE INTERESSATE.....	16

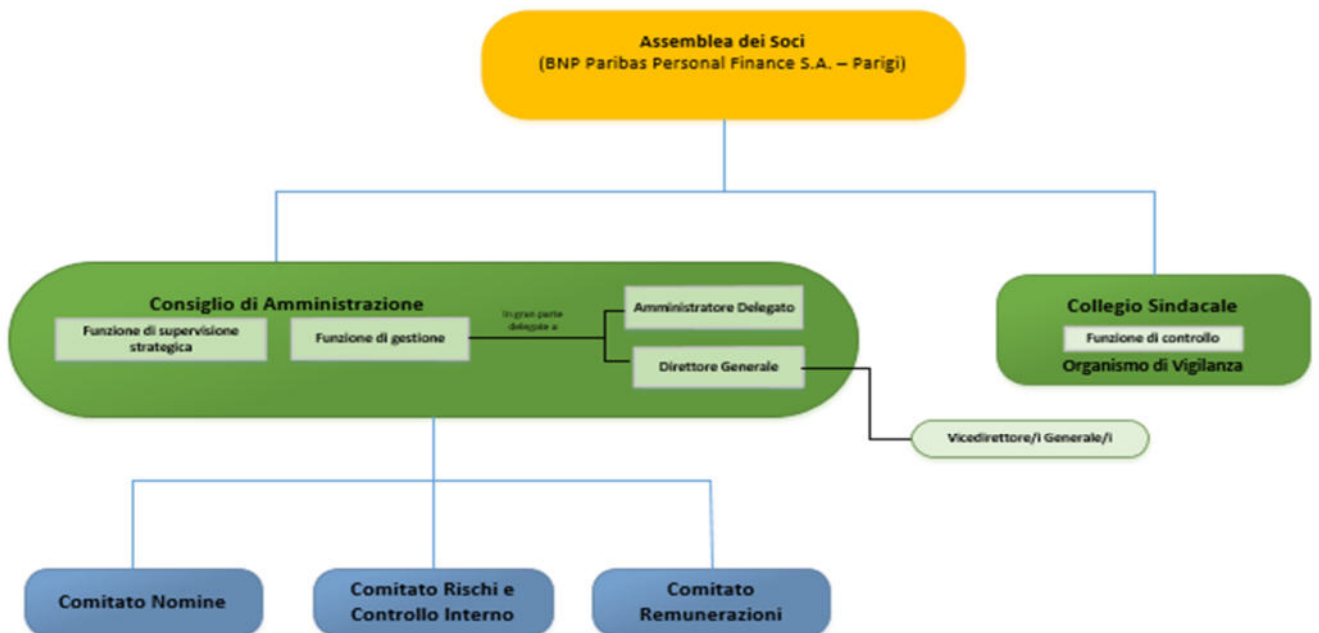
In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII, Findomestic Banca rende pubbliche le seguenti informazioni in materia di Governo Societario alla data del 23/04/2024 sul proprio sito web.

## 1. INFORMATIVA SULLE LINEE GENERALI DEGLI ASSETTI ORGANIZZATIVI E DI GOVERNO SOCIETARIO ADOTTATI IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI RICHIAMATE NELLA CIRCOLARE N. 285/2013 IN MATERIA DI GOVERNO SOCIETARIO.

### 1.1 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 e nel Progetto di Governo Societario di Findomestic. Sinteticamente, tale assetto è strutturato come segue:



### 1.2 Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci esercita le funzioni ad essa attribuite dallo Statuto e dalle norme *pro tempore* vigenti.

L'**Assemblea in seduta Ordinaria** delibera principalmente:

- sull'approvazione del bilancio;
- sulla nomina e revoca gli amministratori e ne determina il numero; sulla nomina dei sindaci e del presidente del Collegio Sindacale, nonché, quando previsto, del soggetto al quale è demandato il controllo contabile; sulla determinazione dei rispettivi compensi;
- sull'approvazione, su proposta del Consiglio di Amministrazione, delle politiche di remunerazione a favore degli amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato;
- sull'autorizzazione all'assunzione di partecipazioni in altre imprese;
- sulle altre materie ad essa attribuita dalla legge.

L'**Assemblea in seduta Straordinaria** delibera principalmente:

- sulla scelta del modello di amministrazione e controllo della Società;
- sulle modificazioni dello Statuto;
- sulla nomina, la sostituzione e la determinazione dei poteri dei liquidatori;
- sulle altre materie ad essa attribuite dalla legge.

### **1.3 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione, quale organo al quale è affidata la gestione della Società, svolge sia funzioni di supervisione strategica (non esecutive) nella sua composizione collegiale, sia funzioni esecutive quale organo di gestione, nell'ambito del quale, salvo i poteri non delegabili per legge o per Statuto, conferisce specifiche deleghe all'Amministratore Delegato, che è l'unico Consigliere ad essere esecutivo.

Il Consiglio di Amministrazione ha i più ampi poteri per la gestione della Società entro i limiti dell'oggetto sociale, fatta eccezione per i poteri che lo Statuto o la legge riservano espressamente alla competenza o all'autorizzazione dell'Assemblea, e può compiere tutti gli atti che ritiene utili od opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali.

In particolare, esso 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, ivi incluso il rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo; 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 ed il *risk appetite*.

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, pur garantendosi a tutti i Consiglieri la possibilità di interloquire direttamente con le funzioni interne di controllo.

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 delle funzioni *Internal Auditing*, *Compliance* e *Risk Management*.

Infine, in qualità di Società Bancaria Capogruppo sono riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione di Findomestic le decisioni concernenti l'assunzione e la cessione di partecipazioni, nonché la determinazione dei criteri per il coordinamento e la direzione delle Società del Gruppo e per l'esecuzione delle istruzioni della Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del Gruppo.

### **1.4 Amministratore Delegato**

Il Consiglio di Amministrazione, nei limiti di cui all'articolo 2381 codice civile, ha delegato parte dei propri poteri, ad eccezione di quelli non delegabili per legge o sulla base dello Statuto, all'Amministratore Delegato. Egli ha, quindi, un ruolo esecutivo dato che gli è stata delegata l'attuazione degli indirizzi deliberati dal Consiglio.

L'Amministratore Delegato di Findomestic definisce gli orientamenti generali di gestione, sulla base del *budget* e del programma strategico della Società, nonché della politica di bilancio, da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; ha l'incarico di orientamento, coordinamento e controllo della Società e del Gruppo; segue l'evoluzione della gestione e verifica che gli obiettivi previsti siano raggiunti, anche a livello di Gruppo.

A partire dal 22 Aprile 2021, in Findomestic il ruolo di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperto dalla stessa persona.

### **1.5 Direttore Generale e Vice Direttore/i Generale/i**

Il Direttore Generale, che è a capo della struttura organizzativa del personale della Società, esegue le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione ed esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dallo Statuto e dalla deliberazione di nomina.

Al Direttore Generale spetta la firma e la rappresentanza sociale nell'ambito delle sue funzioni e competenze, rappresenta il vertice della struttura interna, partecipa alla funzione di gestione ed esercita ogni altro potere attribuitogli in via continuativa o di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione.

Sulla base di quanto previsto dalla Statuto, il Direttore Generale può essere affiancato da uno o più Vice Direttori Generali nominati dal Consiglio d'Amministrazione, che rispondono nell'esercizio delle loro funzioni al Direttore Generale stesso. A partire dal 20 Maggio 2022, in Findomestic sono stati nominati tre Vice Direttori Generali, al fine di garantire maggiore flessibilità da un punto di vista di organizzazione della struttura operativa.

### **1.6 Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e, in particolare, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, adottato dalla Società e sul suo concreto funzionamento nonché sulla funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni.

Il Collegio Sindacale segnala al Consiglio di Amministrazione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia.

È responsabile della vigilanza sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF, 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.

Al Collegio Sindacale di Findomestic sono, inoltre, attribuite le funzioni di Organismo di Vigilanza come da "Modello di organizzazione gestione e controllo per la prevenzione dei reati" di cui al D. Lgs. n. 231/01.

### **1.7 Sistema delle deleghe**

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, in Findomestic il sistema delle deleghe è idoneo ad assicurare che il Consiglio di Amministrazione nella sua funzione di organo di supervisione strategica, non sia investito di questioni che – per il loro contenuto o rilevanza non strategica – possano più efficacemente essere affrontati e gestiti dall'Amministratore Delegato, dal Direttore Generale o da altre strutture della Banca all'uopo delegate.

Findomestic si è quindi 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 attribuisca all'Amministratore Delegato e Direttore Generale parte dei propri poteri, nei limiti di cui all'art. 2381 del Codice Civile, anche gestori, delegandogli la gestione operativa della Società.

Anche i tre Vice Direttori Generali attualmente in carica sono dotati di specifiche deleghe negli ambiti di rispettiva competenza.

In relazione poi alle singole aree di operatività aziendale sono state conferite specifiche deleghe ai rispettivi Direttori responsabili di riferimento, ognuno nell'ambito della propria area di competenza, che rispondono gerarchicamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

### 1.8 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 da parte della Banca 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 (*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 di coinvolgimento, anche involontario, 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.

Findomestic, per perseguire tali finalità ha definito, in coerenza con la normativa di riferimento e con il modello del Gruppo BNP Paribas, un sistema di controllo interno strutturato su più livelli, composto da controlli permanenti e controlli periodici.

I **controlli permanenti** si articolano in:

- controlli di linea svolti all'interno dei processi operativi e diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni;
- controlli sui rischi e sulla conformità alle norme che hanno l'obiettivo di assicurare tra l'altro: la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Rientrano in tale categoria anche i controlli svolti da strutture indipendenti distinte dall'entità.

I **controlli periodici**, invece, si sostanziano nell'attività di revisione interna, svolta da una struttura indipendente rispetto a quelle produttive e dalle altre funzioni di controllo, finalizzata ad individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

In ottemperanza a quanto previsto nella Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, il complessivo sistema di procedure, metodologie e presidi relativo ai controlli di Findomestic è descritto puntualmente nel documento "Sistema dei controlli interni di Findomestic Gruppo" tempo per tempo approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione.

Il modello di controllo, sotto la supervisione del Consiglio di Amministrazione, prevede tre linee di difesa coinvolte a vario titolo nelle attività di gestione dei rischi e dei controlli.

#### ➤ **Prima linea di difesa**

La prima linea di difesa è costituita dalle unità responsabili dei processi operativi, svolti secondo quanto definito e regolamentato nella normativa interna a qualsiasi livello emessa, ed è responsabile dell'identificazione, valutazione e mitigazione dei rischi generati nello svolgimento delle attività rientranti nel proprio perimetro, rappresentando il primo presidio organizzativo per la gestione dei rischi.

### ➤ **Seconda linea di difesa**

Alla seconda linea di difesa appartengono le funzioni organizzativamente separate dalle unità responsabili dei processi operativi. Esse contribuiscono alla definizione delle politiche e metodologie di gestione dei rischi; monitorano i rischi a livello dell'intera Banca e a livello consolidato di Findomestic Gruppo con una visione trasversale delle attività, riferendo su eventuali carenze o anomalie emerse nelle attività di verifica di secondo livello. Sono rappresentate dalle Funzioni aziendali di controllo individuate nella Direzioni Rischi e nella Direzione Compliance e dalle altre strutture della Banca che forniscono, nello svolgimento delle proprie attività, un contributo significativo nel processo di gestione e controllo dei rischi su ambiti specialistici.

### ➤ **Terza linea di difesa**

La terza linea di difesa è rappresentata dalla funzione di revisione interna, affidata all'*Inspection Générale - Hub Italy* (funzione di Gruppo BNP Paribas) che ha la responsabilità di fornire un'attività indipendente e obiettiva di "assurance" sull'adeguata gestione dei dispositivi di Governance, *Risk Management* e *Internal Control System*.

## **1.9 Compliance**

La Compliance si inserisce nel complessivo dispositivo dei controlli permanenti come funzione di controllo sulla conformità alle norme, con il compito di assicurare l'identificazione, la valutazione ed il controllo del rischio di non conformità alle norme e dei rischi di riciclaggio, finanziamento del terrorismo e/o della criminalità organizzata, corruzione, evasione fiscale internazionale.

Il Responsabile Compliance, membro dei componenti dell'Alta Direzione di Findomestic Banca, ha i requisiti di autorevolezza, indipendenza e professionalità previsti da Banca d'Italia per ricoprire tale incarico

La Direzione Compliance si colloca in posizione di autonomia e indipendenza rispetto alle aree operative e di business e si compone di unità organizzative che operano, in particolare, nei seguenti ambiti:

- Sicurezza Finanziaria (ivi includendo Antiriciclaggio, KYC and Sanzioni ed Embarghi);
- Protezione Interessi della Clientela;
- *Anti-Bribery and Corruption*;
- Etica Professionale ed Integrità dei Mercati;
- *Banking & Fiscal Laws*.

## **1.10 Risk Management**

Nel rispetto della normativa di vigilanza tempo per tempo vigente, in Findomestic il Responsabile Unico dei rischi aziendali (*Chief Risk Officer*) è 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.

A supporto dell'attività del *Chief Risk Officer*, è istituita un'unità operativa dedicata (*Risk Management* e Controlli), in posizione di autonomia e 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 è collegata alla 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..

## **1.11 Internal Auditing**

La funzione di revisione interna, che costituisce la terza linea di difesa, è stata esternalizzata da Findomestic 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 e tempo per tempo aggiornato, 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.

### **1.12 Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. 231/2001**

Findomestic Banca ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo per la prevenzione dei reati di cui al D.lgs. 231/01, e istituito un Organismo di Vigilanza, cui è affidato il compito di definire e aggiornare il Modello e di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza delle disposizioni dello stesso.

Le funzioni dell'Organismo di Vigilanza sono attribuite al Collegio Sindacale di Findomestic Banca.

La composizione e le regole di funzionamento dell'Organismo sono disciplinate in un regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esecuzione della sua attività ordinaria:

- vigila sull'osservanza del Modello da parte delle strutture interessate della società 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;
- vigila sull'efficacia ed efficienza dei processi operativi e di controllo, in relazione alle modifiche della struttura aziendale e al contesto di riferimento, nel prevenire comportamenti illeciti;
- vigila sull'aggiornamento, anche attraverso l'intervento dei competenti organi e funzioni societarie, del Modello, delle regole e dei principi organizzativi in esso contenuti o richiamati, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a variazioni del contesto normativo;
- 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, nell'ambito della propria rendicontazione periodica ordinaria.

Per lo svolgimento delle attività di competenza, l'Organismo si avvale del supporto delle funzioni di controllo della Banca, coordinandosi, in particolare, con la Direzione Compliance.

### **1.13 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.

La società di revisione comunica senza indugio alla Banca gli atti o i fatti, rilevati nello svolgimento dell'incarico, che possano costituire una grave violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria ovvero che possano pregiudicare la continuità dell'impresa o comportare un giudizio negativo, un giudizio con rilievi o una dichiarazione di impossibilità di esprimere un giudizio sul bilancio. La società di revisione invia alla Banca d'Italia ogni altro dato o documento richiesto.

#### **1.14 Sistemi di remunerazione e incentivazione**

La Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, "Politiche e Prassi di remunerazione e incentivazione" - che disciplina l'insieme delle regole nonché gli obblighi informativi cui le banche devono conformarsi in materia di remunerazione e incentivazione del personale – dà attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV), così come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE del 20 maggio 2019, relativamente alle previsioni contenute in materia di Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione, e tiene di conto altresì degli indirizzi e criteri concordati a livello internazionale, tra cui quelli dell'EBA e del *Financial Stability Board* (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 proveniente dalla normativa italiana – la Banca ispira la propria politica retributiva.

Alla luce di quanto previsto nello Statuto, l'Assemblea Ordinaria "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 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 annualmente dall'Assemblea, 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, sia dei comportamenti posti in essere per realizzarli;
- 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 riportare 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. Fondamentale è il contributo del Comitato Endoconsiliare Remunerazioni, come previsto nel relativo regolamento.

Findomestic identifica annualmente i propri *Risk Taker* (personale più rilevante) in base ai criteri tempo per tempo stabiliti dal Regolatore europeo e locale. Le Funzioni di Controllo sono adeguatamente coinvolte nell'identificazione annuale dei *Risk Taker* della Banca e sono chiamate a pronunciarsi sulla sostenibilità del *bonus pool* rispetto al RAS (*Risk Appetite Statement*) e all'ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*) della Banca.

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.

### **1.15 Flussi informativi**

La Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia stabilisce che la circolazione di informazioni tra gli organi sociali e all'interno degli stessi rappresenta una condizione imprescindibile affinché siano effettivamente realizzati gli obiettivi di efficienza della gestione ed efficacia dei controlli.

Pertanto, coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza, i flussi informativi della Banca sono regolamentati, in via generale, nello Statuto di Findomestic, e più specificamente all'interno del documento "Flussi Informativi di Findomestic Gruppo", che costituisce parte integrante del Progetto di Governo Societario, nonché, più nel dettaglio, in ulteriori documenti aziendali.

Il documento "Flussi Informativi" si pone l'obiettivo di descrivere la struttura dei flussi informativi all'interno di Findomestic Gruppo e, coerentemente con le linee applicative in materia di flussi informativi contenute nelle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia, il esso formalizza:

- l'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;

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

Nel documento è stato formalizzato il riferimento sia ai flussi informativi c.d. interorganici, che ai flussi informativi c.d. intraorganici.

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

In base alle disposizioni della Circolare n. 285, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1 e 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 IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E IL COLLEGIO SINDACALE 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 a dieci eletti dall'Assemblea Ordinaria che, di volta in volta, prima di procedere alla elezione del Consiglio, ne determina il numero entro i limiti suddetti.

A seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione, avvenuto in data 23 Aprile 2024, il Socio ha:

- confermato che il numero di componenti ritenuto ottimale sia di nove membri di cui tre Indipendenti;
- ha riconfermato i Consiglieri già in carica al momento dell'Assemblea del 23/04/2024, in una logica di continuità di azione e per la conoscenza acquisita dell'organizzazione e del business della Banca.

L'età media dei Consiglieri è di circa 61,15: il 55,56% dei Consiglieri è di sesso maschile (5) e il 44,44% è di sesso femminile (4).

L'11,11% dei Consiglieri è in carica da più di 14 anni, l'11,11% da più di 4 anni, il 55,55% da più di 2 anni e il 22,22 da meno di un anno.

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
Claudia Cattani	69	Donna	Dal 12/07/2023 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Jean Deullin	74	Uomo	Dal 19/07/2019 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Pascale, Charlotte, Eugénie, Prudence Dufourcq in Dennery	58	Donna	Dal 29/10/2021 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Margherita Mapelli	56	Donna	Dal 22/04/2021 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Gianluca Luigi Carlo Masciadri	60	Uomo	Dal 29/10/2021 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Mia Rinetti	55	Donna	Dal 22/04/2021 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026

Chiaffredo Salomone	69	Uomo	Dall'11/12/2009 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Marco Tarantola	52	Uomo	Dal 01/02/2024 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Gilles Zeitoun	55	Uomo	Dal 22/04/2021 fino al 31/01/2024 come Amministratore Delegato e dal 01/02/2024 come Amministratore non esecutivo fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026

La presenza di tre Amministratori Indipendenti permette una maggiore dialettica e diversità anche nelle competenze, dal momento che, in ragione della loro indipendenza, i Consiglieri possono contribuire a meglio bilanciare le decisioni con un punto di vista esterno al business, che tenga maggiormente conto di tutti gli aspetti rilevanti. Ciò permette, altresì, di andare al di là della proporzione minima di  $\frac{1}{4}$  dei componenti indipendenti prevista da Banca d'Italia, consentendo anche di rispettare la composizione di amministratori prevista per i Comitati Endoconsiliari (ovvero 3 componenti tutti non esecutivi e in maggioranza indipendenti).

I tre Amministratori Indipendenti in carica sono Jean Deullin, Margherita Mapelli e Mia Rinetti.

L'attuale composizione del Consiglio di Amministrazione prevede un numero di componenti il genere meno rappresentato all'interno del Consiglio (4 su 9), tale da superare così la percentuale del 33%, ritenuta ottimale da Banca d'Italia nel 35° Aggiornamento della Circolare n. 285/2013. Infatti, il genere meno rappresentato è pari al 44,44%, quindi ben più del minimo e prossimo al 50%. Questo ha permesso alla Società di raggiungere i propri obiettivi di *gender diversity*, fissati dalle *policy* del Gruppo BNP Paribas e adottate dal Consiglio della Banca, che prevedono che almeno il 40% del Consiglio sia formato da persone del genere meno rappresentato, in anticipo rispetto alla scadenza del 2026.

Essendo Findomestic Banca una Società per Azioni soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di un 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. Anche il Collegio Sindacale è stato oggetto di rinnovo da parte dell'Assemblea il 23 Aprile per il triennio di carica fino all'approvazione del Bilancio al 31/12/2026.

Sindaco	Età	Genere	Durata in carica
Francesco Mancini	63	Uomo	Dal 17/09/2021 come Sindaco Effettivo e dal 12/07/2023 come Presidente fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Anna Lenarduzzi	40	Donna	Dal 20/04/2018 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026
Giorgio Garolfi	62	Uomo	Dal 12/07/2023 fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2026

Anche l'attuale composizione del Collegio Sindacale permette di rispettare le indicazioni contenute nel 35° Aggiornamento della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, dal momento che il genere meno rappresentato all'interno dell'organo di controllo è pari al 33,33% (1 componenti di genere femminile su 3).

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

Tutti i Consiglieri e i Sindaci, al momento della nomina, hanno dichiarato di rispettare (o hanno assunto impegni per farlo) il limite al cumulo degli incarichi previsto dall'art. 17 del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 169/2020 il quale prevede che ciascun esponente di banche di maggiori dimensioni o complessità operativa non può assumere un numero complessivo di incarichi in banche o in altre società commerciali superiore a una delle seguenti combinazioni alternative:

- a) n. 1 incarico esecutivo e n. 2 incarichi non esecutivi;  
 b) n. 4 incarichi non esecutivi.

Sulla base di quanto disposto dall'art. 18, comma 3 del Decreto n. 169/2020, ai fini del calcolo dei limiti al cumulo degli incarichi, si considera come un unico incarico l'insieme degli incarichi ricoperti all'interno dello stesso gruppo.

Di seguito si riporta una tabella contenente gli incarichi ricoperti da Amministratori e Sindaci.

Nome Consigliere	Numero Incarichi	Tipologia
Claudia Cattani	3	Presidente del Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca e di 1 società del Gruppo BNP Paribas, Presidente del Collegio Sindacale in 6 società facenti parte dello stesso Gruppo, membro del Collegio Sindacale di 2 società facenti parte dello stesso Gruppo e Consigliera di Amministrazione di una società che non è parte del Gruppo BNP Paribas.
Jean Deullin	1	Amministratore Indipendente nel Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca e di 1 società del Gruppo BNP Paribas.
Pascale, Charlotte, Eugénie, Prudence Dufourcq in Dennery	2	Membro del Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca, CEO di 1 società del Gruppo, componente del Consiglio di Amministrazione di 4 società del Gruppo e di una società che non è parte del Gruppo BNP Paribas.
Margherita Mapelli	1	Amministratrice Indipendente nel Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca, Amministratrice Unica di 1 società che non è parte del Gruppo BNP Paribas e Consigliera di Amministrazione di una società che non è parte del Gruppo BNP Paribas.
Gianluca Luigi Carlo Masciadri	1	Membro del Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca.
Mia Rinetti	2	Amministratrice Indipendente nel Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca e componente del Consiglio di Amministrazione di 1 società che non è parte del Gruppo BNP Paribas.
Chiaffredo Salomone	1	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca e Presidente del Consiglio di Amministrazione di 1 Società del Gruppo BNP Paribas.
Marco Tarantola	1	Amministratore Delegato di Findomestic Banca.
Gilles Zeitoun	1	Membro del Consiglio di Amministrazione di Findomestic Banca.
Nome Sindaci	Numero Incarichi	Tipologia
Francesco Mancini	3	Presidente del Collegio Sindacale di Findomestic Banca e di 1 società del Gruppo BNP Paribas e componente effettivo del Collegio Sindacale in 2 Società che non sono parte del Gruppo BNP Paribas.
Anna Lenarduzzi	4	Sindaco Effettivo in Findomestic Banca e in altre 6 Società del Gruppo BNP Paribas, Sindaco Effettivo in 3 Società che non sono parte del Gruppo BNP Paribas.
Giorgio Garolfi	4	Sindaco Effettivo in Findomestic Banca e in altre 2 società del Gruppo BNP Paribas e Sindaco Effettivo in 3 società che non sono parte del Gruppo BNP Paribas.

**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.

Ciascun Comitato è composto da tre Amministratori tutti non esecutivi ed in maggioranza indipendenti (2); almeno il 33% dei componenti (quindi 1 su 3) è espressione del genere meno rappresentato. I Comitati si distinguono fra loro per almeno 1 componente.

I componenti devono possedere adeguate conoscenze, competenze ed esperienze tali da comprendere e monitorare le strategie nelle materie di rispettiva competenza dei Comitati e sono dotati della necessaria indipendenza di giudizio al fine di formulare le proprie valutazioni in merito alle materie sulle quali è richiesto di esprimersi.

La composizione, i poteri e le regole di funzionamento di ciascun Comitato sono definiti in maniera dettagliata nei rispettivi Regolamenti interni.

**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 (compreso il piano di Audit) 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 tutte le proposte presentate al Consiglio di Amministrazione;
- 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.

Inoltre, al Comitato è attribuita la responsabilità relativa alle tematiche ESG e ai rischi connessi. In particolare, il Comitato avrà funzioni anche in relazione alla verifica della coerenza rispetto al piano strategico e al budget degli indicatori qualitativi e quantitativi, anche in ambito ESG, legati al Risk Appetite Statement, nonché alla valutazione dei rischi climatici e ambientali nei processi relativi all'adeguatezza del capitale interno e di liquidità (ICAAP/ ILAAP).

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 affinché il



Consiglio d'Amministrazione possa definire e approvare gli obiettivi di rischio (*Risk Appetite*) e la soglia di tolleranza (*Risk Tolerance*);

- 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;
- sulle tematiche ESG, con riflesso su tutti i processi atti a garantire il perseguimento dello sviluppo sostenibile.

Ferme restando le competenze del Comitato Remunerazioni, il Comitato Rischi e Controllo interno accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della banca siano coerenti con il RAF. Il Comitato ed 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 (il Presidente del Collegio Sindacale o un suo delegato) partecipa ai lavori del Comitato

Il Comitato identifica altresì tutti gli ulteriori flussi informativi che a esso devono essere indirizzati in materia di rischi ed 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 (*target*) in termini di quota di genere meno rappresentato, eventualmente superiore a quello previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 o da previsioni di legge, e predispone un piano per accrescere questa quota sino al *target* fissato;
- autovalutazione degli organi;
- valutazione dell'idoneità ai sensi dell'art. 26 TUB;
- definizione di piani di successione nelle posizioni di vertice dell'esecutivo.

Nello svolgimento dei suoi compiti, il Comitato tiene conto dell'obiettivo di evitare che i processi decisionali del Consiglio di Amministrazione siano dominati da un unico soggetto o da gruppi di soggetti che possono recare pregiudizio per la banca.

Il **Comitato Remunerazioni**, nell'ambito delle proprie funzioni nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- 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;
- 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;
- 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 d'Amministrazione ed in particolare con il Comitato Rischi e Controllo Interno, affinché gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione ed incentivazione siano coerenti con la gestione da parte della Banca dei suoi profili di rischio (inclusi i fattori ambientali, sociali e di governance), capitale e liquidità;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- 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 (Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, che è anche 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, che prevede che le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa formalizzino piani volti ad assicurare l'ordinata successione nelle posizioni di vertice al fine di garantire la continuità aziendale e di evitare ricadute economiche e reputazionali, Findomestic Banca S.p.A. redige il proprio Piano di Successione delle due figure apicali espressamente previste dal Regolatore così da garantirne il tempestivo avvicendamento in caso di cessazione per scadenza del mandato o per qualsiasi altra causa.

La designazione dei candidati alla successione di seguito proposta rappresenta una ferma linea di continuità con il precedente piano di successione oltre che con l'attuale governo della Banca, garantendo al tempo stesso radicata conoscenza della cultura di Findomestic oltre all'alta professionalità, esperienza e valore precedentemente generati e maturati in azienda nelle posizioni di vertice.

<b>Posizione</b>	<b>Titolare Posizione</b>	<b>Successore</b>	<b>Attuale posizione del Successore</b>	<b>Tempi</b>
<b>Amministratore Delegato / Direttore Generale -</b>	<b>Marco Tarantola</b>	<b>Gilles Zeitoun</b>	<b>Consigliere di Amministrazione Findomestic Banca / Chief Operating Officer of Personal Finance</b>	<b>All'occorrenza, da subito</b>
<b>Presidente CDA</b>	<b>Claudia Cattani</b>	<b>Chiaffredo Salomone</b>	<b>Vice Presidente CDA</b>	<b>All'occorrenza, da subito</b>



Il suddetto Piano di successione è riferito alle posizioni ricoperte a decorrere dal 01/02/2024 ed è valido fino alla prossima revisione.