

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

(PILLAR 3)

31 dicembre 2021

Indice

Introduzione e dati societari.....	3
Contesto normativo e metriche principali	4
Fondi Propri	7
Requisiti di Fondi Propri ed importi delle esposizioni ponderate per il rischio	12
Politica di remunerazione.....	15
Dichiarazione ai sensi dell'articolo 431 della Parte Otto del Regolamento 2019/876.....	30

Introduzione e dati societari

Il Regolamento UE 575/2013 (CRR) e la Direttiva 2013/36/UE (CRD4) - che riflettono le linee guida di Basilea 3 in materia di misurazione del capitale e dei coefficienti patrimoniali - richiedono alle banche di divulgare maggiori informazioni sulla composizione dei Fondi Propri e sulle modalità di calcolo dei coefficienti patrimoniali.

La "Informativa di Terzo Pilastro di Basilea 2" con decorrenza 1° gennaio 2014 è disciplinata dalla "Informativa da parte degli Enti" in ottemperanza alla Parte Otto di tale regolamento e successivi emendamenti (Regolamento UE 2019/876 - "CRR2") che richiede di migliorare e rafforzare la coerenza e la chiarezza dell'informativa delle banche.

Dati Societari

- *Findomestic Banca S.p.A.*
- Sede Legale e Amministrativa Via Jacopo da Diacceto, 48 – 50123 Firenze
- Capitale sociale 659.403.400
- R.E.A. 370219 (FI)
- C.F./P.I. e R.I. di FI n. 03562770481
- Albo delle Banche N. 5396
- Iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari come "Findomestic Gruppo" al n. 3115
- Indirizzo PEC: findomestic_banca_pec@findomesticbanca.telecompost.it
- Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte del Socio Unico BNP Paribas Personal Finance S.A. - Parigi (Gruppo BNP Paribas)
- Associata ABI Associazione Bancaria Italiana
- Associata ASSOFIN Associazione Italiana del Credito al Consumo ed Immobiliare
- Albo degli Intermediari Assicurativi presso IVASS Sezione "D" N. 000200406
- Società sottoposta al controllo ed alla vigilanza di Banca d'Italia.

Contesto normativo e metriche principali

Dal 1° gennaio 2014 sono entrate in vigore le riforme di revisione degli accordi del Comitato di Basilea (“Basilea 3”) inerenti al rafforzamento della capacità delle banche di assorbire gli shock derivanti da tensioni finanziarie e migliorare la gestione dei rischi e la governance, oltre a rafforzare la trasparenza e l’informativa delle banche stesse.

Il Comitato di Basilea, nel mantenere il metodo basato su tre Pilastri che era alla base del precedente accordo sul capitale (“Basilea 2”), ha provveduto ad integrarlo per accrescere le caratteristiche quantitative e qualitative della dotazione di capitale, introdurre strumenti di vigilanza anticiclici e norme sulla gestione del rischio di liquidità e sul contenimento della leva finanziaria.

In tale contesto il Terzo Pilastro, riguardante gli obblighi di informativa al pubblico sull’adeguatezza patrimoniale, sull’esposizione ai rischi e sulle caratteristiche dei relativi sistemi di gestione e controllo, è stato rivisto con riferimento a nuovi requisiti di trasparenza, con maggiori informazioni sulla composizione del capitale regolamentare e sulle modalità di calcolo dei ratios patrimoniali.

Il recepimento di “Basilea 3” è avvenuto con l’emanazione dei seguenti atti normativi:

- Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (cd.CRR Capital Requirements Regulation), che disciplina i requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e le regole sull’informativa al pubblico;
- direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (cd, CRD IV Capital Requirements Directive), che riguarda, fra l’altro, le condizioni per l’accesso all’attività bancaria, la libertà di stabilimento e la libera prestazione di servizi, il processo di controllo prudenziale, le riserve patrimoniali aggiuntive.

Tali disposizioni si completano a livello nazionale con quelle emesse dalla Banca d’Italia con:

- la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche, che raccoglie le disposizioni di vigilanza prudenziale applicabili alle banche e ai gruppi bancari italiani;
- la Circolare n. 286 del 17 dicembre 2013, inerente alla compilazione delle segnalazioni prudenziali per le banche e le società di intermediazione mobiliare;

In particolare, l’informativa al pubblico (cd.Pillar 3) è pertanto direttamente regolata da:

- la CRR Parte Otto “Informativa da parte degli enti” (artt. 431 – 455), come modificata dal Regolamento (UE) 2019/876 (CRR II) applicabile da giugno 2021;
- i Regolamenti della Commissione Europea che recepiscono le norme tecniche di regolamentazione o di attuazione formulate dall’EBA. Si sottolinea l’importanza dell’ultimo Regolamento (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021, applicabile da giugno 2021, che introduce novità su norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione dell’informativa sulla Parte Otto – Titoli II e III CRR, sui requisiti dei fondi propri, sulla riserva anticiclica, sul coefficiente di leva finanziaria, nonché l’informativa sulle attività vincolate e non vincolate;

– gli Orientamenti (Guidelines) emanati dall'EBA – conformemente al mandato conferitole dal Regolamento (UE) 1093/2010, istitutivo della stessa – con lo scopo di istituire modelli uniformi per la pubblicazione delle diverse tipologie di informazioni. Il quadro normativo si completa con le misure di esecuzione, contenute in norme tecniche di regolamentazione o di attuazione (RTS e ITS) adottate dalla Commissione Europea su proposta delle Autorità Europee di Vigilanza.

Le informazioni, riferite a Dicembre 2021 contenute nel presente documento, sono riferite al perimetro di consolidamento prudenziale di Findomestic Gruppo, ad eccezione delle informazioni annotate a piè di pagina delle specifiche tabelle.

Le informazioni, riferite a Dicembre 2020 attengono alla sola posizione individuale di Findomestic Banca S.p.A. in quanto a tale data le dimensioni quantitative dell'unica Società potenzialmente rientrante nel perimetro di consolidamento prudenziale rispettavano le condizioni di esenzione previste dall'art. 19 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

Il perimetro di consolidamento prudenziale di Findomestic Gruppo è composto da:

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

Findomestic Banca è tenuta a pubblicare le informazioni su base annua secondo quanto previsto dall'art. 433 bis del CRR2 congiuntamente ai documenti di bilancio sul proprio sito Internet Istituzionale: <https://www.infofindomestic.it/chi-siamo/informative-al-pubblico.html>

Tutti gli importi riportati nelle tabelle a seguire sono espressi in migliaia di Euro.

Di seguito, nella tabella "EU KM1 - Metriche principali" trovano rappresentazione le informazioni di carattere quantitativo al 31 Dicembre 2021 relativamente a:

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

EU KM1 - Metriche principali*

		31.12.2021	31.12.2020
Fondi propri disponibili (importi)			
1	Capitale primario di classe 1	1.333.352	1.335.449
2	Capitale di classe 1	1.598.352	1.555.449
3	Capitale totale	1.943.352	1.870.372
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio			
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	17.334.323	17.061.691
Coefficienti di capitale (in %)			
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1	7,692%	7,827%
6	Coefficiente del capitale di classe 1	9,221%	9,117%
7	Coefficiente di capitale totale	11,211%	10,962%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)			
EU 7a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri	0,000%	0,000%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali	8,000%	8,000%
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in %)			
8	Riserva di conservazione del capitale	2,500%	2,500%
11	Requisito combinato di riserva di capitale	2,500%	2,500%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi	10,500%	10,500%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di SREP totali	3,192%	3,327%
Coefficiente di leva finanziaria			
13	Misura dell'esposizione complessiva	26.252.904	23.522.972
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	6,088%	6,612%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria			
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,000%	3,000%
Coefficiente di copertura della liquidità (E1)			
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (valore ponderato)	85.853	281.885
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	297.312	974.665
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	1.160.915	799.067
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	74.328	243.666
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	115,505%	115,685%
Coefficiente netto di finanziamento stabile (E2)			
18	Finanziamento stabile disponibile totale	17.047.886	N.A.
19	Finanziamento stabile richiesto totale	16.499.762	N.A.
20	Coefficiente NSFR (%)	103,322%	N.A.

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

Fondi Propri

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

1. Capitale di Classe 1 (Tier 1 Capital), composto a propria volta da:
 - Capitale primario di Classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1)
 - Capitale aggiuntivo di Classe 1 (Additional Tier 1 - AT1);
2. Capitale di Classe 2 (Tier 2 - T2);

La somma del Capitale di Classe 1 e del Capitale di Classe 2 compone il Totale dei Fondi Propri (Total Capital).

Capitale primario di Classe 1 (CET1)

Elemento predominante del Tier 1 è il Common Equity, a sua volta composto principalmente da strumenti di capitale (azioni ordinarie al netto delle azioni proprie), sovrapprezzi di emissione, riserve di utili, riserve da valutazione, oltre agli elementi in deduzione. Gli strumenti di capitale emessi, per essere computati nel Common Equity devono garantire l'assorbimento delle perdite "on going concern", attraverso il rispetto delle seguenti caratteristiche:

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

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

Capitale aggiuntivo di Classe 1 (Additional Tier 1 - AT1)

La categoria dell'AT1 comprende gli strumenti di capitale diversi dalle azioni ordinarie (che sono computabili nel Common Equity) e che rispettano i requisiti normativi per l'inclusione in tale livello dei Fondi propri (ad esempio le azioni di risparmio o gli strumenti di capitale AT1), una volta applicate le deduzioni degli elementi e le deroghe previste dal Regolamento UE 575/2013 (CRR) e modificato dal Regolamento (UE) 2019/876 (CRR II).

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

Emittente	Data di emissione	Data di Scadenza	Controparte	Val	Importo (€ mln)	Apporto ai Fondi Propri (€ mln)
Findomestic Banca	Marzo 2018	perpetuo	BNP Paribas Personal Finance SA	Eur	220	200
Findomestic Banca	Giugno 2021	perpetuo	BNP Paribas SA	Eur	45	45

Capitale di Classe 2 (Tier 2 - T2)

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

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

Emittente	Data di emissione	Data di Scadenza	Rimborso anticipato a partire dal	Controparte	Val	Importo (€ mln)	Apporto ai Fondi Propri (€ mln)
Findomestic Banca	Gennaio 2019	Gennaio 2029	Gennaio 2024	BNP Paribas Personal Finance SA	Eur	125	125
Findomestic Banca	Marzo 2021	Marzo 2031	Marzo 2026	BNP Paribas SA	Eur	220	200

EU CC1 - Composizione dei Fondi Propri regolamentari*

		31.12.2021	31.12.2020
Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	769.325	768.373
	<i>Capitale Versato</i>	659.403	659.403
	<i>Sovrapprezzo di emissione</i>	241.649	241.649
	<i>Riserve - Altro</i>	-131.728	-132.680
2	Utili non distribuiti	581.348	476.966
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)	-1.229	-196
EU-5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o dividendi prevedibili	3.869	110.192
6	Capitale primario di classe 1 prima delle rettifiche regolamentari	1.353.313	1.355.335
Capitale primario di classe 1: rettifiche regolamentari			
7	Rettifiche di valore supplementari	-19	-6
8	Attività immateriali	-15.130	-16.413
27a	Altre rettifiche regolamentari	-4.812	-3.468
28	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale primario di classe 1	-19.961	-19.886
29	Capitale primario di classe 1 (A)	1.333.352	1.335.449
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): strumenti			
30	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	265.000	220.000
31	<i>Di cui classificati come patrimonio netto a norma dei principi contabili applicabili</i>	265.000	220.000
36	Capitale aggiuntivo di classe 1 prima delle rettifiche regolamentari (B)	265.000	220.000
Capitale aggiuntivo di classe 1: rettifiche regolamentari			
43	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale aggiuntivo di classe 1	-	-
44	Capitale aggiuntivo di classe 1	265.000	220.000
45	Capitale di classe 1 (T1 = CET1 + AT1)	1.598.352	1.555.449
Capitale di classe 2 (T2) strumenti			
46	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	345.000	314.923
51	Capitale di classe 2 prima delle rettifiche regolamentari (C)	345.000	314.923
Capitale di classe 2: rettifiche regolamentari			
57	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale di classe 2	-	-
58	Capitale di classe 2	345.000	314.923
59	Capitale totale (TC = T1 + T2) (D)	1.943.352	1.870.372
60	Importo complessivo dell'esposizione al rischio (E)	17.334.323	17.061.691
Coefficienti e requisiti patrimoniali, comprese le riserve di capitale			
61	Capitale primario di classe 1	7,692%	7,827%
62	Capitale di classe 1	9,221%	9,117%
63	Capitale totale	11,211%	10,962%
64	Requisiti patrimoniali complessivi CET1 dell'ente	7,000%	7,000%
65	<i>Di cui requisito della riserva di conservazione del capitale</i>	2,500%	2,500%
68	Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti patrimoniali minimi	0,692%	0,827%

*Le informazioni riportate in questa tabella sono fornite sulla base del perimetro di consolidamento prudenziale

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

A. Il capitale primario di classe 1 pari a 1.333 milioni resta sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente infatti la variazione negativa osservata è pari a 2 milioni (-0,2%).

B. Il capitale aggiuntivo di classe 1 pari a 265 milioni registra una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 45 milioni (+20%).

Tale variazione è dovuta esclusivamente all'emissione di un nuovo strumento di capitale aggiuntivo di classe 1 emesso a Giugno 2021.

C. Il capitale di classe 2 pari a 345 milioni registra una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 30 milioni (+10%).

Tale variazione è dovuta esclusivamente alla sottoscrizione un nuovo strumento di classe 2 intercorsa a Marzo 2021.

D. Il capitale totale pari a 1.943 milioni registra una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 73 milioni (+4%).

Tale variazione è dovuta alla somma dei suddetti punti A., B. e C.

E. L'importo complessivo dell'esposizione al rischio registra una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 273 milioni (+2%).

(vedere pagina 15 Note alla tabella EU OV1 - Overview delle esposizioni ponderate per il rischio)

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

Disposizioni transitorie volte ad attenuare l'impatto dell'introduzione dell'IFRS 9 sui fondi propri

Entro la scadenza dell'1° Febbraio 2018, Findomestic Banca ha deciso di non applicare la disciplina transitoria prevista dal nuovo articolo 473 bis del Regolamento UE n. 575/2013 che dilaziona nel tempo l'impatto sui fondi propri derivante dall'applicazione del nuovo modello di impairment introdotto dal principio contabile IFRS 9.

La suddetta disciplina transitoria prevedeva la possibilità di includere, sino al 1° Gennaio 2023, nel capitale primario di classe 1 una componente positiva transitoria per una quota percentuale dell'incremento subito dagli accantonamenti per perdite attese su crediti derivante dall'applicazione del principio contabile IFRS 9.

Si precisa che i dati contenuti nella presente informativa riguardante i fondi propri sono calcolati senza l'applicazione della suddetta norma transitoria ("Phase in") e quindi le grandezze riflettono già la norma che sarà a regime al termine del periodo transitorio ("Fully Phased").

Si precisa inoltre anche che i dati contenuti nella presente informativa non includono alcun impatto derivante dalle nuove disposizioni transitorie introdotte dal Regolamento UE 2020/873 in risposta alla pandemia di COVID-19, che hanno esteso e rafforzato le disposizioni transitorie ex art. 473 bis del Regolamento CRR.

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

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

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

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

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

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

Requisiti e riserve di capitale

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

- Il Capitale Primario di Classe 1 (CET1) debba rappresentare almeno il 4,5% dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio (CET1 Ratio);
- Il Capitale di Classe 1 (T1) debba rappresentare almeno il 6% dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio (Tier1 Ratio);
- I Fondi Propri debbano rappresentare almeno l'8% dell'importo complessivo dell'esposizione al rischio (Total Capital Ratio).

In aggiunta all'ammontare obbligatorio del 4,5% del capitale primario di classe 1, le banche devono detenere riserve aggiuntive di capitale sufficienti a coprire le perdite in caso di crisi, come definito dalla direttiva 2013/36/UE al Capo 4, Sezione I.

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

Tale riserva è volta a preservare il livello minimo di capitale regolamentare in momenti di mercato avversi attraverso l'accantonamento di risorse patrimoniali di elevata qualità in periodi non caratterizzati da tensioni di mercato. Essa è obbligatoria ed è pari al 2,500% dell'esposizione complessiva al rischio della banca.

Pertanto, al 31 Dicembre 2021, Findomestic Banca deve rispettare i seguenti requisiti complessivi:

- CET1 Ratio: 7%
- T1 Ratio: 8,50%
- Total Capital Ratio: 10,50%

Requisito	CET1	T1	TOTAL CAPITAL
A) Requisiti di Pillar 1	4,50%	6%	8%
B) Requisiti di Pillar 2	0%	0%	0%
C) TSCR (A+b)	4,50%	6,00%	8,00%
D) Riserva di Conservazione del capitale (CCB)	2,50%	2,50%	2,50%
E) OCR (C+D)	7,00%	8,50%	10,50%

EU OV1 - Overview delle esposizioni ponderate per il rischio

		Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali di fondi propri 31.12.2021
		31.12.2021	31.12.2020	
1	Rischio di credito (escluso il CCR) (A)	14.762.207	14.445.398	1.180.977
2	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	14.762.207	14.445.398	1.180.977
6	Rischio di controparte (CCR) (B)	934.045	896.069	74.724
7	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	934.045	896.069	74.724
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (C)	57.660	43.195	4.613
18	<i>Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)</i>	57.660	43.195	4.613
23	Rischio operativo (D)	1.580.411	1.677.030	126.433
EU 23a	<i>Di cui metodo base</i>	-	-	-
EU 23b	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	-	-	-
EU 23c	<i>Di cui metodo avanzato di misurazione</i>	1.580.411	1.677.030	126.433
29	Totale	17.334.323	17.061.691	1.386.746

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

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

A. Le esposizioni per il rischio di credito pari a 14.762 milioni registrano una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 317 milioni (+2,2%).

B. Le esposizioni per il rischio di controparte pari a 934 milioni registrano una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 38 milioni (+4,2%).

C. Le esposizioni verso le cartolarizzazioni pari a 58 milioni registrano una variazione positiva rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 14 milioni (+33,5%) dovuta principalmente ad una nuova operazione di cartolarizzazione SRT-STS realizzata nel 2021.

D. Le esposizioni verso il rischio operativo pari a 1.580 milioni registrano una variazione negativa rispetto al 31 Dicembre 2020 pari a 97 milioni (-5,8%).

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

Politica di remunerazione

Premessa

In applicazione delle disposizioni di Banca d'Italia emanate con il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 e della normativa europea in vigore, vengono pubblicate le informazioni contenute all'art. 450 CRR.

INTRODUZIONE

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

- Direttiva Europea 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) recepita da Banca d'Italia all'interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2011
- Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n. 604 che definisce i criteri per l'identificazione del personale più rilevante, ossia quelle risorse le cui attività hanno un impatto sul profilo del rischio della Banca (Material Risk Takers o "MRT");
- Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione del 15 marzo 2021.

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

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

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

Le finalità e i criteri che disciplinano i sistemi di remunerazione e di incentivazione adottati da Findomestic Banca sono definiti annualmente all'interno del documento "Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Findomestic Banca". La Direzione HR, tenuto di conto delle indicazioni degli Organismi di Vigilanza, degli indirizzi strategici della Banca e delle linee guida definite dalla Capogruppo, elabora le Politiche di Remunerazione e Incentivazione attraverso il

coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, quali la funzione Conformità, la Direzione Finance e la Direzione Rischi.

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

Infine, tali Politiche vengono esaminate dal Comitato CRIF, dal Comitato Endoconsiliare Rischi e controllo interno, dal Comitato Endoconsiliare Remunerazioni¹ composto da 3 (tre) Amministratori tutti non esecutivi, in maggioranza indipendenti 2 (due). Il Comitato è presieduto dal Coordinatore o, in caso di assenza o impedimento, dal componente più anziano nella carica di Consigliere o, in caso di parità, più anziano di età) e successivamente sottoposte all'attenzione del Consiglio di Amministrazione. Quest'ultimo le propone all'Assemblea per la loro approvazione ed è responsabile della loro corretta attuazione. Assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

L'Assemblea, dopo il parere favorevole da parte del Collegio Sindacale, approva le politiche di remunerazione, in modo da accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione ed

¹ Nel corso del 2021 si sono tenute 2 sedute.

incentivazione, come previsto dalle disposizioni della Banca d'Italia. Nel processo di definizione e approvazione delle politiche di remunerazione, inoltre, interviene l'Inspection Générale – Hub Italy, che attraverso specifico audit effettua le verifiche ed i controlli necessari. Findomestic si avvale della collaborazione di Korn Ferry Hay e Deloitte (Abi-Assofin) per effettuare analisi sul peso delle posizioni e relativi Benchmark retributivi.

STRATEGIA RETRIBUTIVA

Ai sensi della direttiva 2013/36/UE, la remunerazione è fissa o variabile.

Findomestic garantisce il rispetto degli obblighi normativi di cui all'articolo 94 della CRD IV oltre agli obblighi generali di cui all'articolo 92 della suddetta direttiva, qualora la remunerazione variabile sia erogata al personale più rilevante. La remunerazione è fissa se le condizioni per il suo riconoscimento e il suo importo:

- a. si basano su criteri prestabiliti;
- b. non sono discrezionali e riflettono il livello di esperienza professionale e anzianità del personale;
- c. sono trasparenti per quanto riguarda l'importo individuale riconosciuto al singolo membro del personale;
- d. sono permanenti e irrevocabili, ovvero mantenute per un periodo di tempo connesso al ruolo e alle responsabilità organizzative specifiche e non sono oggetto di modifica se non attraverso contrattazione collettiva o specifica negoziazione;
- f. non possono essere ridotte, sospese né annullate dalla Banca;
- g. non offrono incentivi all'assunzione di rischi e scoraggiano iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la creazione di valore di medio e lungo termine e la protezione dell'interesse cliente;
- h. non dipendono dai risultati;

Inoltre, la remunerazione fissa viene utilizzata per premiare risorse che hanno un posizionamento retributivo individuale al di sotto del mercato (benchmark per ruolo); hanno assunto ruoli di maggiore responsabilità nell'ultimo anno e che, a parità di potenziale, hanno mostrato elevati livelli di crescita. Il peso della componente fissa è opportunamente bilanciato e consente alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e anche di azzerarsi in relazione ai risultati conseguiti o in presenza di tilt comportamentali predefiniti, quali inosservanza di norme di Compliance e sanzioni

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

La retribuzione variabile è la leva per riconoscere i risultati raggiunti valutando la performance della risorsa sotto un profilo quantitativo e qualitativo, differenziando e selezionando le “migliori performance”. Il sistema incentivante in Findomestic mira a riconoscere i risultati ottenuti, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e performance nel breve, medio e lungo termine. La misurazione della performance rispecchia i risultati effettivi dell'azienda nel suo complesso, dell'unità di business di riferimento e, naturalmente, dell'individuo, con un approccio meritocratico e selettivo. In coerenza con i principi di sostenibilità nel medio termine e della prudente gestione dei rischi, le linee guida per entrambe le componenti retributive sono:

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

Il bilanciamento della componente fissa e variabile della retribuzione assicura che la componente fissa sia sufficientemente elevata per evitare che venga fatto esclusivo affidamento sul pagamento del bonus variabile; per contro, la componente variabile determinata non rappresenta un importo così elevato tale da indurre la risorsa a porre in essere comportamenti non allineati ai risultati sostenibili nel medio periodo. Al riguardo la componente variabile non supera il 50% della componente fissa e tale limite è applicato a tutti i dipendenti ad eccezione del personale più rilevante, per il quale, così come stabilito dalla Circolare 285, Titolo IV, Capitolo 2, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione non supera il 100% (rapporto 1:1). Per i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della retribuzione non supera il 33% (limite di un terzo). In particolare la remunerazione dei membri delle Funzioni di controllo non è in nessun caso condizionata dall'andamento delle attività controllate. La componente fissa è sufficiente per la garanzia della loro terzietà ed indipendenza nello svolgimento delle loro funzioni. La componente variabile è legata ad obiettivi di carattere progettuale e qualitativo nell'ambito della funzione svolta.

STRUMENTI DI REMUNERAZIONE

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

1. Retribuzione Annuale Lorda: retribuzione la cui corresponsione è garantita e comprende Stipendio ed altre voci costanti nel tempo previste dal contratto.
2. Retribuzione Variabile: comprende Premio aziendale (ex VAP), previsto dal contratto integrativo aziendale; un Sistema incentivante annuale per tutto il personale (Dirigenti, Quadri Direttivi e Aree Professionali); una Tantum, il Group Sustainability and Incentive Scheme (GSIS)²; il Contingent Sustainable and International Scheme (CSIS)³; il Growth Technology Sustainability (GTS)⁴, altri Benefits e Agevolazioni siano essi Previdenziali/Assicurativi.

Il sistema di incentivazione implementato si differenzia per le aree Business (incentivo RVB) e le aree non Business (incentivo Bonus). Il sistema di incentivazione delle aree business (Retribuzione Variabile Business - RVB) si caratterizza per la presenza di:

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

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

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

Inoltre, si caratterizza per:

² Forma di retribuzione variabile a lungo termine (long term plan) destinato a premiare, trattenere e motivare risorse che rivestono ruoli chiave e/o ad elevata potenzialità e professionalità. E' un piano di incentivazione la cui erogazione è subordinata ad indicatori di risultato di Gruppo (80%) e di responsabilità sociale (20%) e differita a 3 anni dall'attribuzione.

³ Forma di retribuzione variabile a lungo termine (long term plan) destinato a premiare le risorse identificate come MRT.

⁴ è un piano di fidelizzazione e incentivazione differito a quattro anni, eccezionalmente riconosciuto nel 2022 per l'anno di performance 2021. È mirato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi strategici del Piano strategico impulse GTS 2025

- indicatori qualitativi definiti dal responsabile a inizio anno, come espressione del risultato atteso dal collaboratore e coerente con i risultati attesi dall'organizzazione;
- indicatore qualitativo individuale definito dalla Direzione HR, in coerenza con i Valori aziendali;
- a fine anno, valutazione qualitativa del responsabile sugli obiettivi definiti dallo stesso e dalla Direzione HR a inizio anno.

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

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

PERSONALE PIU' RILEVANTE

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

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

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

Sulla base dell'analisi svolta, sia a livello di Gruppo sia a livello locale, per il 2021 sono state identificate come Material Risk Takers 49 risorse.

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU RILEVANTE (Material Risk Takers)

Il regolatore locale dispone regole di adeguato bilanciamento tra pagamenti monetari ed erogazioni in strumenti finanziari, e regole per il differimento di parte della componente variabile della retribuzione. Il Gruppo BNP Paribas assegna specifici piani di incentivazione rivolti a determinate categorie di risorse. Più in dettaglio, i piani di incentivazione previsti sono:

- Deferred Compensation Scheme (DCS): bonus individuale riconosciuto su base annuale al raggiungimento degli obiettivi prestabiliti ed erogato in quote up-front cash e cash indicizzato e quote cash deferred e deferred indicizzato;
- Il Contingent Sustainable and International Scheme (CSIS): è un piano di incentivazione destinato a remunerare "Material Risk Takers" o MRT, la cui erogazione, differita a 3 o 5 anni dall'attribuzione, è subordinata alla soddisfazione di indicatori di risultato, di rischio e di responsabilità sociale fissati dal Gruppo.
- Il Growth Technology Sustainability (GTS): è un piano di fidelizzazione e incentivazione differito a quattro anni, eccezionalmente riconosciuto nel 2022 per l'anno di performance 2021. È mirato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi strategici del Piano strategico impulse GTS 2025.

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

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

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

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

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

I meccanismi di differimento sopra descritti vengono attivati per il Personale più Rilevante con l'applicazione di una soglia di rilevanza superiore a 50.000€ di remunerazione variabile. La parte di retribuzione variabile differita è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus e claw back), sempre nell'ambito delle politiche del Gruppo BNPP. In particolare, la corresponsione in tutto o in parte della remunerazione variabile è subordinata al raggiungimento degli obiettivi qualitativi fissati dal Gruppo. In coerenza con le regole fissate dalla Capogruppo BNPP, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro non si darà luogo all'erogazione delle quote differite. Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita.

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

I membri del Personale più Rilevante con il totale variabile al di sotto dei 50k€ e non rappresentativo di più di un terzo della remunerazione totale annua (nr. 25 per l'anno di performance 2021), sono esenti da meccanismi di indicizzazione e differimento dei loro bonus variabili ai sensi di quanto previsto dall'art. 450, par. 1 lettera k del CRR ed in conformità con quanto previsto dalla novellata CRD.

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

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

OBBLIGHI INFORMATIVI

In attuazione di quanto previsto all'interno della Circolare n.285 in tema di obblighi informativi, Findomestic comunica le informazioni relative alla propria politica retributiva in modo chiaro e comprensibile a tutte le parti interessate.

Annualmente è predisposta una relazione strutturata nel modo seguente:

- informativa ex-post: è un'informativa che fornisce evidenza della coerenza tra quanto approvato dall'Assemblea stessa relativamente alle "Politiche di remunerazione ed incentivazione di Findomestic Banca" e gli interventi realizzati nel Compensation Review Process relativi alle performance dell'esercizio precedente.
- informativa integrativa: è un documento di reporting che riporta le informazioni quantitative aggregate circa gli importi erogati nel mese di aprile inerenti al sistema incentivante che non sono state oggetto di informativa agli Organi Sociali nell'Informativa ex-post.

INFORMATIVA AL PUBBLICO

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

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

In ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare 285/2013 viene predisposto il presente documento al fine di rendere pubbliche le informazioni quantitative aggregate inerenti le del "personale più rilevante". **Informazioni quantitative aggregate inerenti alle remunerazioni ripartite tra le varie categorie del "personale più rilevante".**

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

Tabella A: Informazioni quantitative aggregate

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2021, ripartite per linee di attività e numero di beneficiari, suddivise in remunerazione fissa e variabile. Si rappresenta inoltre il dettaglio della struttura della componente variabile (contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie) per l'esercizio 2021.

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2021, ripartite per linee di attività e numero di beneficiari, suddivise in remunerazione fissa e variabile. Si rappresenta inoltre il dettaglio della struttura della componente variabile (contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie) per l'esercizio 2021.

In migliaia di EUR	CDA	AD/DG/VdG	Corporate Banking	Retail Banking & Services	Funzioni di Controllo	Altro (*)	Totale
Beneficiari	9	2	0	6	13	19	49
Remunerazione complessiva (1)	340	908		1.073	1.517	3.352	7.190
- di cui remunerazione fissa (2)	340	610		710	1.285	2.580	5.525
- di cui remunerazione variabile (3)	-	298		363	232	772	1.665
- di cui cash (4)	-	119	-	184	158	400	861
- di cui azioni/strumenti finanziari (5)	-	95		46	11	128	280
- di cui altri strumenti (6)	-	84		134	62	244	524
- di cui variabile up-front cash (7)	-	87		154	140	327	708
- di cui variabile differita (8)	-	211		208	92	446	957

(1) la retribuzione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2021

(2) la remunerazione fissa è ripartita su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 3 mesi nel corso del 2021; per gli Amministratori è rappresentata sull'effettivo percepito nel 2021

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

(4) include la quota cash up-front, le quote cash deferred e GTS (Growth Technology Sustainability)

(5) include le quote cash indicizzate (up-front/deferred) e gli strumenti indicizzati equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (piano CSIS, Valorizzato al national value)

(6) include la quota CSIS (Contingent Sustainable and International Scheme)

(7) include la quota cash up-front

(8) include le quote cash up-front indicizzate, le quote differite (cash/indicizzate) e gli strumenti equivalenti previsti dalla Capogruppo BNP Paribas (piano CSIS, national value (up-front/deferred) e GTS (Growth Technology Sustainability)

(*) include anche quanto riferibile alle retribuzioni dell'Ex Amministratore Delegato

Tabella Rem1

Si riportano le remunerazioni relative all'anno di performance 2021, ripartite per alta dirigenza e membri del personale Risk Taker e numero di beneficiari, suddivise in remunerazione fissa e variabile. Si rappresenta inoltre il dettaglio della struttura della componente variabile (contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie) per l'esercizio 2021:

Tabella REM 1 - Remunerazione attribuita per l'anno di performance 2021

Beneficiari di Euro	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri del personale più rilevante (*)	Totale
Numero dei membri del personale più rilevante	9	2	38	49
Remunerazione complessiva (1)	340	908	5.942	7.190
Remunerazione fissa complessiva (2)	340	610	4.575	5.525
Remunerazione variabile complessiva (3)	0	298	1.367	1.665
Di cui in contanti (4)	0	119	742	861
Di cui differita (5)	0	32	121	153
Di cui strumenti collegati alle azioni e strumenti monetari equivalenti	0	95	185	280
Di cui differita	0	8	4	12
Di cui altri strumenti (CSE)	0	84	440	524
Di cui differita	0	84	440	524

(1) la remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile di competenza dell'anno 2021

(2) la remunerazione fissa per i dipendenti è riportata su base annua, con riferimento a tutti coloro che hanno ricoperto una posizione MRT per almeno 3 mesi nel corso del 2021; per gli Amministratori è rappresentata sull'effettivo percepito nel 2021

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

(4) include la quota cash up-front pagata a Marzo 2022, le quote cash deferred e quanto attribuito a titoli di GTS

(5) include le quote up-front indicizzate e quote deferred indicizzate

(6) include le quote up-front deferred indicizzate

(*) include anche quanto riferibile alle remunerazioni dell'Ex Amministratore Delegato

Tabella Rem2

Si riportano le remunerazioni “particolari” (Retribuzioni Variabili Garantite e Trattamenti di fine Rapporto) relative all’anno di performance 2021, ripartite per alta dirigenza e membri del personale Risk Taker e numero di beneficiari:

Tabella REM 2: pagam enti speciali al personale le cui attività professionali hanno un im patto rilevante sul profilo di rischio dellente (personale più rilevante)

	Organo di am m inistrazione - funzione di gestione	Altri m em bri del personale più rilevante	Totale
Attribuzione di rem unerazione variabile garantita			
Numero deim em bridel personale più rilevante	0	0	0
In porto totale	0	0	0
Di cui prem i faoenti parte della rem unerazione variabile garantita versati nel corso dell’esercizio che non sono presi in considerazione nel limite m assim o deibonus	0	0	0
Trattam enti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell’esercizio			
Numero deim em bridel personale più rilevante	0	0	0
In porto complessivo	0	0	0
Trattam enti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell’esercizio			
Numero deim em bridel personale più rilevante (*)	0	0	0
In porto complessivo	0	0	0
di cui pagato nell’anno di performance	0	0	0
di cui differito	0	0	0
Di cui trattam enti di fine rapporto versati nel corso dell’esercizio non considerati nel limite m assim o deibonus	0	0	0
Di cui l’in porto più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0

Tabella Rem3

Si fornisce evidenza della componente differita della remunerazione variabile relativa ad anni di performance antecedenti il 2021, quote non ancora erogate e quote riconosciute durante l'esercizio 2021, pagate e ridotte mediante correzioni delle performance ed il numero dei relativi beneficiari:

Tabella REM 3 - variazione differita

Remunerazione differita e soggetta a sntake entro	Il posto complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi prestazionali precedenti (1)	Di cui il posto che si estrano nel corso dell'esercizio	Di cui il posto che si estrano negli esercizi successivi	Il posto della concessione della prima ancora, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta a strato nel corso dell'esercizio (2)	Il posto della concessione della prima ancora, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta a strato negli esercizi successivi	Il posto complessivo della concessione effettuata nel corso dell'esercizio dovuto a concessioni più o meno variabili di valore della remunerazione differita dovuta alle variazioni dei costi degli istruenti (3)	Il posto complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, e strato nel corso dell'esercizio	Il posto complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione e che è stata a strato e soggetta a perdidi e a strato entro
Oggetto di remunerazione - Direzione di gestione strategica								
Beneficiari								
Azionario partecipazioni in capitale equo (in %)								
Altri costi collegati al cambio strato (in %)								
equivalenti								
Oggetto di remunerazione - Direzione di gestione								
Beneficiari	81	100	80			-10	9	0
Azionario partecipazioni in capitale equo (in %)								
Altri costi collegati al cambio strato (in %)								
equivalenti	240	141	114	-10			44	0
Altre attività del personale (in %)								
Beneficiari	110	70	80			-1	13	0
Azionario partecipazioni in capitale equo (in %)								
Altri costi collegati al cambio strato (in %)								
equivalenti	101	11	11	-10			23	0
Totale	1.229	692	1.406	-10	0	-1	160	0

(1) include le quote della remunerazione variabile differita relative ad anni di performance antecedenti al 2021, quote non ancora erogate e quote riconosciute durante l'esercizio 2021, pagate e ridotte mediante correzioni delle performance ed il numero dei relativi beneficiari

(2) include le quote della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione e che è stata a strato e soggetta a perdidi e a strato entro

(3) include le quote della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, e strato nel corso dell'esercizio

(*) Quote di estrazione

(**) Quote di restituzione

(***) include le quote della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione e che è stata a strato e soggetta a perdidi e a strato entro

(****) sono relative alle remunerazioni variabili differite del Gruppo e strato nel corso dell'esercizio

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

Tabella REM 4 - Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

Remunerazione totale	Numero degli MRT
Entro 1 e 1,5M €	0
Entro 1,5 e 2M €	0
Entro 2 e 2,5M €	0
Entro 2,5 e 3M €	0
Entro 3 e 3,5M €	0
Entro 3,5 e 4M €	0
Entro 4 e 4,5M €	0
Entro 4,5 e 5M €	0
Superiore a 5M €	0
TOTALE	0

Per l'anno di performance 2021, la percentuale della componente variabile sulla componente fissa relativa alla categoria del "personale più rilevante" è del:

- 49,75% per Amministratore Delegato e Direttore Generale e Vice Direttore Generale;
- 16,24% per i membri appartenenti alle funzioni aziendali di controllo. In particolare il 19,86% per i Responsabili delle Funzioni di Controllo e 14,89% per il restante dei membri;
- 41,66% per i membri del Comitato di Direzione (escluso i Responsabili delle Funzioni di Controllo e Alta Dirigenza);
- 28,14% per il restante personale più rilevante non appartenente alle categorie su indicate.

Informazioni inerenti alle remunerazioni complessive delle figure apicali

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

NOMINATIVO	POSIZIONE	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA (*)
Chiaffredo Salomone	Amministratore Delegato (****)	316.094
Gilles Zeitoun	Amministratore Delegato e Direttore Generale	574.520
Vincenzo Bono	Vice Direttore Generale	333.470
	Membri dell'Organo di supervisione Strategica (**):	
Andrea Munari	Presidente	201.667
Chiaffredo Salomone	Vice Presidente	23.333
Jean Deullin	Consigliere Indipendente non esecutivo	60.000
Margherita Mapelli	Consigliere Indipendente non esecutivo	27.556
Mia Rinetti	Consigliere Indipendente non esecutivo	27.556
Chiara Palmieri (***)	Consigliere Indipendente non esecutivo	6.667
Jany Gerometta	Consigliere non Indipendente non esecutivo	
Le Coquil Adeline	Consigliere non Indipendente non esecutivo	
Mc Cormik Terence	Consigliere non Indipendente non esecutivo	

(*) La remunerazione complessiva comprende la componente fissa e variabile dell'anno 2021. La remunerazione variabile include quote up-front cash e indicizzate, quote deferred cash e indicizzate suscettibili di variazione, quote Csis (notional value) e quote GTS

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

(***) Fine incarico 01/03/2021 (non identificato come MRT)

(****) Cessato dall'incarico nel corso del 2021. Presa in considerazione retribuzione annua fissa + variabile

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

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

DICHIARA

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

Firenze, 15 Aprile 2022

Frederic Krohmer


