



Banca PSA Italia S.p.A.

Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione 2017

Ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione"

Sommario

1. Premessa	3
2. Il processo di definizione della Politica Retributiva	5
3. Caratteristiche della Politica Retributiva	8
3.1 Proporzione tra parte fissa e parte variabile della remunerazione	9
3.2 Componenti della retribuzione variabile.....	10
3.2.1 Valutazione Annuale della performance	14
3.2.2 Corresponsione della remunerazione variabile.....	14
3.2.3 Meccanismi di correzione ex-post per i sistemi di remunerazione variabile.....	15
4. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni.....	17

1. Premessa

Il presente documento è stato redatto al fine di (i) illustrare il processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione 2017 (di seguito la “**Politica Retributiva**”) elaborate – in ottemperanza alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 emessa dalla Banca d’Italia (di seguito, la “**Circolare**”) - da Banca PSA Italia SPA (di seguito la “**Banca**”), (ii) descrivere le principali caratteristiche della Politica Retributiva nonché (iii) fornire una informativa ex-post sulla sua attuazione.

Al fine di una maggior comprensione del presente documento si evidenzia quanto segue:

- la Banca è soggetta all’attività di direzione e coordinamento di Santander Consumer Bank SPA (di seguito “**SCB**”), facente a sua volta parte del Gruppo Santander (di seguito il “**Gruppo Europeo**”);
- in virtù del criterio di proporzionalità richiamato nella Circolare, la Politica Retributiva recepisce i meccanismi di remunerazione elaborati dalla Capogruppo europea, Banco Santander SA, nell’ottica di instaurare meccanismi omogenei applicabili in tutti i paesi in cui il Gruppo Santander è presente ed al fine di mantenere una ragionevole uniformità all’interno dello stesso;
- la Politica Retributiva è il risultato di un processo volto a garantire che la stessa sia pienamente allineata sia alle disposizioni normative di carattere europeo (i.e. la Direttiva “CRD IV”) sia a quelle di carattere nazionale.
- la Banca è soggetta alle disposizioni delle politiche di remunerazione di SCB; tuttavia, in ragione delle proprie peculiarità, ha predisposto uno specifico e separato documento relativamente alla remunerazione del personale (“Addendum alle Politiche di Remunerazione di SCB”).

Il processo di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca (di seguito, il “**Personale Più Rilevante**”) è delineato in base ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato UE n. 604 del 4 marzo 2014 (il “**Regolamento 604**”) a cui fa rinvio la Circolare.

La Banca ha operato una sostanziale bipartizione della popolazione aziendale tra il Personale Più Rilevante - a cui si applicano tutte le regole previste dalla Circolare - e il restante personale a cui viene attribuita una retribuzione variabile (di seguito, il “**Restante Personale**”) a cui non si applicano le regole di maggior dettaglio della Circolare previste nella Sezione III, paragrafo 1.2, paragrafo 2.1, punti 3 e 4, paragrafo 2.2.1 e paragrafo 2.2.

In conformità con la disciplina dettata dal combinato-disposto delle disposizioni della Circolare e del Regolamento 604 è stata condotta un’accurata autovalutazione della struttura organizzativa della Banca volta ad identificare il Personale Più Rilevante.

Sulla base dei nuovi criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento 604, il Personale più Rilevante della Banca, nel 2017 è costituito da 19 risorse (escludendo i membri del Consiglio di Amministrazione che non percepiscono alcuna remunerazione variabile, il numero scende a 13).

La seguente tabella fornisce la rappresentazione dei soggetti della Banca classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante, tenuto conto del regolamento organizzativo interno.

Appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante	
1	Direttore Generale e Vice-Direttore Generale (2)
2	Membri del consiglio di amministrazione (6) I membri del consiglio di amministrazione non percepiscono alcuna remunerazione variabile connessa al loro ruolo
3	Direttore Internal Audit (1)
4	Direttore Compliance e AML (1)
5	Direttore Rischio (1)
6	Responsabile Controllo Rischi (Risk Management) (1)
7	Responsabile Affari Legali (1)
8	Direttore IT (1)
9	Direttore Operations (1)
10	Direttore Finanza e Amministrazione (1)
11	Direttore Recupero Crediti e Contenzioso (1)
12	Direttore Marketing & Insurance (1)
13	Direttore Commerciale (1)

2. Il processo di definizione della Politica Retributiva

Il processo di definizione della Politica Retributiva della Banca coinvolge le seguenti funzioni ed organi aziendali:

Servizio Risorse Umane

Il Servizio Risorse Umane elabora la Politica Retributiva della Banca coordinandosi con le corrispondenti strutture della capogruppo, assicurandone l'implementazione in un'ottica di chiarezza e trasparenza.

Direzione Compliance & AML

La direzione:

- (i) verifica la coerenza della Politica Retributiva con le norme, i regolamenti, i codici etici nonché gli altri standard di condotta applicabili, elaborando una serie di criteri di conformità a supporto della definizione della Politica stessa;
- (ii) valida, per ogni aspetto di propria competenza, la Politica retributiva una volta definita dal Servizio Risorse Umane.

Direzione Internal Audit

La direzione verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica Retributiva *pro tempore* approvata ed alla Circolare.

Servizio Controllo rischi

Il Servizio Controllo Rischi identifica indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di performance, da correlare alla determinazione della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione, verificandone l'adeguatezza rispetto alla propensione al rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali risk adjusted, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Comitato remunerazione

Il Comitato è composto da 3 membri del Consiglio di Amministrazione, tra cui i 2 indipendenti, e:

- (i) ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- (ii) ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale Più Rilevante;
- (iii) vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- (iv) cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione;
- (v) collabora con gli altri comitati endo-consiliari e in particolare con il comitato rischi;
- (vi) si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Comitato è stato istituito nel mese di aprile 2016 e si è successivamente riunito 2 volte nel corso dell'anno.

Comitato rischi

Il Comitato rischi:

- (i) verifica che gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) esamina ed approva la Politica Retributiva tenendo conto delle linee guida e delle politiche adottate dalla capogruppo;
- (ii) vigila sull'applicazione della Politica Retributiva sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Generale;
- (iii) valuta, almeno con frequenza annuale, la coerenza della Politica Retributiva rispetto alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo, sottoponendola all'approvazione dell'Assemblea dei Soci;
- (iv) provvede ad assicurare su base annuale all'Assemblea dei Soci una adeguata informativa sull'attuazione della Politica Retributiva.

Assemblea dei soci

L'Assemblea dei Soci approva:

- (i) i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, ivi inclusa l'eventuale proposta di determinare un compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione in misura superiore a quanto previsto dalla normativa pro-tempore vigente;
- (ii) le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, ivi inclusa l'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non superiore al rapporto di 2:1;
- (iii) i piani di compenso basati su strumenti finanziari (ad esempio *stock options*) a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- (iv) i criteri per la determinazione ex ante del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (cd *golden parachute*) da parte dei membri del Consiglio di Amministrazione o dei dipendenti.

La Politica Retributiva è stata approvata dall'Assemblea dei soci del 20.03.2018 con il parere favorevole del Comitato Remunerazione.

3. Caratteristiche della Politica Retributiva

La Politica Retributiva è stata definita al fine di perseguire principalmente i seguenti obiettivi di lungo periodo:

- il miglioramento della performance;
- la creazione di valore sostenibile nel tempo;
- l'incremento della motivazione professionale;
- l'attrazione e il mantenimento nell'azienda dei soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- il sostegno alla competitività e al buon governo dell'impresa bancaria;
- l'allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca;

Le forme di retribuzione incentivante o collegate alla performance aziendale, devono altresì essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (c.d. *Risk Appetite Framework*) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Inoltre, i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili alle banche e ai gruppi bancari.

I sistemi di remunerazione e incentivazione non si basano solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

Gli elementi inclusi nella Politica Retributiva sono i seguenti:

- Retribuzione Fissa: rappresenta una quota significativa dell'intera retribuzione;
- Retribuzione Variabile: consiste in retribuzioni riconosciute a seguito del raggiungimento di obiettivi prefissati, definiti sulla base del ruolo e delle responsabilità assegnate al singolo dipendente e rispettando una sana e prudente gestione dei rischi. Si può dividere in:
 - Upfront: denaro corrisposto per cassa
 - Differita: è gestita attraverso uno strumento conforme a quanto disposto dalla Circolare e dal Regolamento 527 che determina un pagamento in denaro e in azioni secondo scadenze ("periodo di rilascio") definite nella politica di remunerazione della controllante. L'ammontare inerente il pagamento in azioni é determinato sulla base dell'incremento di valore registrato dalle azioni di Banca PSA Italia S.p.A. tra l'inizio e la fine del periodo, maggiorato dagli eventuali dividendi distribuiti (c.d. Phantom Shares)
- Benefit sono riconosciuti per supportare i dipendenti e le loro famiglie;
-

3.1 Proporzioe tra parte fissa e parte variabile della remunerazione

I dipendenti della Banca possono ricevere, oltre ad una retribuzione fissa, una retribuzione variabile legata alla propria *performance*.

Il rapporto massimo della componente variabile rispetto a quella fissa è determinato, nel rispetto dei limiti previsti dalla Circolare, in considerazione dell'appartenenza alla categoria del Personale Più Rilevante o del Restante Personale:

- per il Personale Più Rilevante il limite è fissato al 100% della componente fissa della remunerazione;
- per il Restante Personale il limite è fissato al 50% della componente fissa della remunerazione.
- per il Personale Più Rilevante e il Restante Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il limite è fissato al 33% della componente fissa della remunerazione;

Pertanto la Politica Retributiva prevede le seguenti proporzioni limite tra gli elementi fissi e variabili della remunerazione:





POSIZIONE/GRADO	PROPORZIONE TRA PARTE FISSA E VARIABILE
Personale Più Rilevante	1:1
Restante Personale	1:0,50
Personale Più Rilevante e Restante Personale appartenenti alle funzioni di controllo	1:0,33

3.2 Componenti della retribuzione variabile

La remunerazione variabile nella Banca è costituita da diverse componenti:

- Una quota differita in azioni¹ soggetta a un periodo di differimento. Tale componente viene denominata Pagamento Differito in Azioni (“**PDA**”). Tale importo è ripartito in tre parti uguali ed è soggetto a clausole di malus e ad un periodo di retention di un anno.


PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 20%					1/3	
				1/3		
			1/3			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022


	Misurazione della Performance
	Periodo di Malus
	Periodo di Retention
	Rilascio


- Una quota differita in contante soggetta a un periodo di differimento. Tale componente viene denominata Pagamento Differito in Denaro (“**PDD**”). Tale importo è ripartito in tre parti uguali ed è soggetto a clausole di malus. Il pagamento di ciascuna parte sarà effettuato entro il primo trimestre di ciascuno dei tre esercizi successivi all'anno di valutazione. Al pagamento di ciascuna quota verranno altresì corrisposti gli interessi maturati calcolati secondo l'indice EUR003M.


¹ Come previsto dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III della Circolare, la Banca ha optato per “strumenti il cui valore riflette il valore economico della società” (di seguito “Azioni”).

PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 20%					1/3	
				1/3		
			1/3			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022

 Misurazione della Performance


 Periodo di Malus

 Periodo di Retention

 Rilascio


Una quota in denaro corrisposta *up-front*. Tale componente viene denominata come Pagamento Annuale in Denaro (“PAD”).
Tale importo è corrisposto *up-front* entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione.


PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%						
		100%				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022


 Rilascio

- Una quota in Azioni corrisposta *up-front* e con periodo di retention pari a due anni. Tale componente viene denominata come Pagamento Annuale in Azioni (“PAA”).
Tale quota viene riconosciuta a ciascun destinatario entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione.

PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%						
		100%				
	2016	2017	2018	2019	2020	2021

 Misurazione della Performance

 Periodo di Retention

 Rilascio

Il calcolo del valore delle azioni, sulla base di una metodologia oggettiva di valutazione del valore della Banca, è fornito annualmente dal Responsabile della Direzione Finanza successivamente alla chiusura del bilancio annuale ed è accompagnato da una relazione di controllo predisposta da una società di revisione abilitata.
Le caratteristiche e le componenti della parte variabile della retribuzione del Personale Più Rilevante possono essere così riassunte:

3.2.1 Valutazione Annuale della performance

La valutazione annuale della performance dei soggetti aventi diritto ad una remunerazione variabile annuale² tiene conto per il 50% del raggiungimento obiettivi collettivi della Banca (i “**Risultati Collettivi**”) e per il 50% del raggiungimento di obiettivi individuali (i “**Risultati Individuali**”).

Gli obiettivi annuali collettivi e individuali – questi ultimi unicamente riferiti alle funzioni di controllo – sono determinati da parte del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione determina altresì specifiche soglie di accesso alla remunerazione variabile che tengono conto della situazione finanziaria e patrimoniale della Banca.

Gli obiettivi assegnati alle funzioni di controllo interno - così come identificate dal Regolamento - non sono legati ad indici di performance economica e di business, bensì alla performance di ciascun soggetto preposto a tali funzioni.

Il raggiungimento dei risultati collettivi e individuali è dal superiore gerarchico competente. I Risultati Collettivi non saranno presi in considerazione con riferimento alla remunerazione variabile del personale della Banca appartenente alle funzioni di controllo. I Risultati Collettivi sono valutati in base ai risultati di business della Banca e sono fissati da parte del Consiglio di Amministrazione, tenendo conto della situazione finanziaria e patrimoniale della Banca, con individuazione di soglie il cui superamento attribuisce il diritto ad accedere al bonus pool.

I Risultati Individuali sono valutati in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati dal superiore gerarchico competente.

L'importo massimo della componente variabile è espresso in dodicesimi della remunerazione lorda annua del dipendente. A tale valore si applicano differenti moltiplicatori - target (nel rispetto di limiti prestabiliti, di cui al precedente paragrafo 3.1) determinati dal Consiglio di Amministrazione della Banca ed assegnati al dipendente in funzione della propria posizione di rilevanza, assunta all'interno dell'organigramma aziendale. È prevista la possibilità di un ulteriore moltiplicatore – nei limiti massimi del 110% - per tenere conto delle performance superiori agli obiettivi prefissati. L'importo massimo della componente variabile così ottenuto è inoltre riproporzionato in base al numero di mesi trascorsi nella funzione.

² Da questo restano escluse talune categorie il cui schema di remunerazione variabile è soggetto a preventiva valutazione delle funzioni di controllo di secondo livello, Risk Management e Compliance la cui valutazione e pagamento è su base trimestrale e/o semestrale.

La retribuzione variabile è ponderazione dei Risultati Individuali secondo la seguente formula:

dunque il risultato della Collettivi e dei Risultati

$$\frac{\text{Final weight total collective \& individual objectives}}{100} \times \frac{X \text{ months in the job}}{12} \times \text{Target} \times \frac{\text{annual reference salary N year}}{12}$$

La componente “*Final Weight Collective & individual objectives*” può rilevare performance superiori al 100%, nel limite massimo del 120%. L’eventuale parte di performance superiore al 100%, ai fini del calcolo del bonus, è da ponderare al 50%.

Fatta eccezione dei casi di pensionamento o decesso, condizione indispensabile per il riconoscimento della remunerazione variabile è la presenza in servizio presso la Banca o presso aziende appartenenti al Gruppo Santander o al Gruppo PSA alla data di erogazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca individua gli obiettivi Collettivi secondo un approccio top down.

Per il “Restante Personale”, è facoltà dell’Azienda, in funzione del ruolo e della singola posizione, attribuire una retribuzione variabile - pagabile su base annua o trimestrale - in accordo con i regolamenti aziendali e comunque nel pieno rispetto del limite massimo del 50% della retribuzione lorda annua.

3.2.2 Corresponsione della remunerazione variabile

Una volta determinato l'importo della remunerazione variabile sulla base di quanto sopra riportato, lo stesso viene suddiviso in diverse componenti a seconda dell'ammontare dell'importo maturato e dalla categoria di appartenenza di ciascun beneficiario, come di seguito illustrato:

1) Personale Più Rilevante

Nel caso di importi variabili percepiti superiori a Euro 50.000, per il Personale Più Rilevante la parte variabile della remunerazione individuale viene suddivisa nelle seguenti componenti remunerative:

1. 20% Pagamento Differito in Azioni (PDA)
2. 20% Pagamento Differito in Denaro (PDD)
3. 30% Pagamento Annuale in Denaro (PAD)
4. 30% Pagamento Annuale in Azioni (PAA)

Nel caso di importi variabili percepiti inferiori a Euro 50.000 la componente variabile della remunerazione è totalmente rappresentata dalla corresponsione *up front* di denaro (PAD).

2) “Restante Personale”.

Per il Restante Personale la componente variabile della remunerazione è totalmente rappresentata dalla corresponsione *up front* di denaro (PAD) nel rispetto di una proporzione massima del 50% tra parte variabile e parte fissa. Si applica il PDD per solo nel caso di importi variabili percepiti superiori a Euro 50.000.

3.2.3 Meccanismi di correzione ex-post per i sistemi di remunerazione variabile

Clausole di malus e, eventualmente, di clawback si applicano alle seguenti componenti della retribuzione variabile: PDA e PDD.

La maturazione di qualsiasi remunerazione differita è subordinata, oltre al già citato requisito di permanenza in servizio presso la Banca o presso aziende appartenenti al Gruppo Santander o al Gruppo PSA, alla sussistenza delle seguenti condizioni di carattere generale ed individuale dall'inizio del periodo di differimento fino ad ogni scadenza della maturazione (c.d. clausola di malus):

Condizioni di carattere generale:

- a) Livello adeguato di specifici indicatori finanziari, economici e patrimoniali della Banca
- b) Nessuna revisione di voci di bilancio ovvero revisioni intervenute di non particolare rilevanza

Condizioni di carattere individuale:

- c) assenza di violazioni da parte del beneficiario di norme o regolamenti interni, tra cui in particolare quelle relative al presidio dei rischi.

A titolo esemplificativo:

1. il porre in essere comportamenti che violano materialmente i requisiti legali e normativi (nazionali o internazionali) o le politiche e le procedure interne;
2. l'assunzione di rischi eccessivi, che, per esempio, possano causare danni significativi, economici e di reputazione, per la Banca;
3. la mancata identificazione e valutazione di una potenzialmente eccessiva assunzione di rischio;
4. una condotta personale inappropriata tale da causare notevoli danni finanziari e di reputazione per la Banca;

5. una cattiva condotta, ingannevole e deliberata, a danno degli *stakeholders*;
6. negligenza nello svolgimento delle proprie mansioni e responsabilità tali da causare perdite significative per la Banca, in seguito al mancato rispetto delle procedure di rischio.

Nel caso della mancata sussistenza della condizione sub (a), non ci sarà la corresponsione del bonus in denaro/consegna delle Azioni.

Nel caso della mancata sussistenza della condizione sub (b), la Banca potrà applicare meccanismi di correzione, sino alla mancata corresponsione della componente variabile, ove – a giudizio del Revisore Legale dei Conti incaricato dalla Banca ai sensi del D.Lgs. 39/2010 – emerga la necessità – eventualmente, ma non necessariamente, suscettibile di valutazione penale – di operare una rivalutazione o riallocazione di poste del bilancio definita rilevante dal revisore medesimo.

Nel caso della sussistenza di violazione di norme o regolamenti interni (mancata sussistenza della condizione sub c) accertata a mezzo di provvedimenti disciplinari non contestati dal destinatario o a mezzo sentenza passata in giudicato) la corresponsione del bonus in denaro/consegna delle Azioni potrà essere ridotta fino ad all'eventuale azzeramento a seconda della gravità del comportamento posto in essere dal soggetto interessato, avuto riguardo della sussistenza o meno di precedenti disciplinari in capo al medesimo.

Si precisa che nel caso l'accertamento della violazione dia luogo ad un contenzioso con il beneficiario, la corresponsione del bonus in denaro/consegna delle Azioni viene sospesa fino al termine dello stesso.

Qualora il soggetto ponga in essere condotte fraudolente o di colpa grave tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro esistente con una entità del Gruppo, la componente variabile della retribuzione percepita - sia up-front che in forma differita - nei 24 mesi antecedenti l'interruzione del rapporto, dovrà essere dallo stesso restituita in un'unica soluzione (c.d. clausola di claw-back).

4 Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

Si riporta di seguito il dettaglio della remunerazione variabile su base aggregata corrisposta in relazione alle performance conseguite nell'anno 2017.

In considerazione della limitata complessità dell'organizzazione interna della Banca, le informazioni quantitative sono riportate a livello aggregato.

4.1 Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di business

<u>AREA DI ATTIVITA'</u>	<u>CONSUMER LENDNG</u>
PERSONALE ADDETTO	183 ³
REMUNERAZIONE TOTALE (€ migliaia)	9.076 ⁴
DI CUI COMPONENTE VARIABILE (€ migliaia)	645 ⁵

4.2 Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione corrisposta al "personale più rilevante"

RIPARTIZIONE TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE

<u>CATEGORIA</u>	<u>NUMERO BENEFICIARI</u>	<u>COMPONENTE FISSA (€ migliaia)</u>	<u>COMPONENTE VARIABILE (€ migliaia)</u>
Personale Più Rilevante	13	1333 ⁶	256

SUDDIVISIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

<u>CATEGORIA</u>	<u>CONTANTI (€ migliaia)</u>	<u>STRUMENTI COLLEGATI ALLE AZIONI (migliaia €)</u>
Personale Più Rilevante	197	54

³ Come da nota integrativa al bilancio, sezione 9, parte C) del CE.

⁴ Oltre a benefit non monetari in accordo con le politiche aziendali.

⁵ Comprensivo del Premio di Produzione

⁶ Oltre a benefit non monetari in accordo con le politiche aziendali.

REMUNERAZIONE DIFFERITA ESISTENTE

CATEGORIA	CONTANTI (€ migliaia)	AZIONI (€ migliaia)	TOTALE (€ migliaia)
Attribuito ⁷	8	8	16
Non attribuito	37	37	74

REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA NELL'ESERCIZIO

Nell'esercizio 2017 è stata riconosciuta una remunerazione differita pari a 46 interamente riferita alle performance dell'esercizio precedente.

TRATTAMENTI DI INIZIO E FINE RAPPORTO

Non ci sono stati pagamenti relativi a questa voce inerenti il "Personale Più Rilevante".

HIGH EARNERS

Nessun dipendente percepisce remunerazioni di importo complessivo pari o superiore ad 1 milione di Euro.

REMUNERAZIONE COMPLESSIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, E DELLA DIREZIONE GENERALE

Ai sensi della Delibera Assembleare del 18 aprile del 2016, il Presidente del Consiglio di Amministrazione non percepisce, al pari degli altri membri non indipendenti, alcun compenso né fisso né variabile in considerazione della remunerazione già percepita a fronte degli incarichi ricoperti nell'ambito dei rispettivi Gruppi di appartenenza.

I membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione non percepiscono nessuna remunerazione variabile bensì un compenso annuo fisso pari a € 40.000.

⁷ Come precisato nel paragrafo successivo, il valore è pari a zero in quanto l'esercizio 2016 ha rappresentato l'avvio dell'operatività della Banca.



Ai sensi delle Delibere Assembleari del 18 Aprile del 2016 e del 19 luglio 2016, i 2 membri della Direzione Generale percepiscono complessivamente remunerazione fissa pari a € 348.000⁸.

⁸ Oltre a benefit non monetari in accordo con le politiche aziendali.