



BANCA PSA ITALIA S.P.A.

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE 2016

*Ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della
Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013*

www.bancapsaitalia.it

IL NOSTRO MONDO IN UN CLICK >>

BANCA PSA ITALIA S.p.A.
Via Gallarate 199 - 20151 Milano - Tel. 02.26420.1 - C.F. e P.Iva 08822460963
REA CCIAA MI 2051158 - Codice ABI 3628.5 - RUI D000533343
Capitale sociale euro 140.309.000 i.v. - pec: bancapsaitalia@mpsacert.it
Sede Sociale: Via Gallarate 199 - 20151 Milano
Direzione e coordinamento di Santander Consumer Bank S.p.A.

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification



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.....	8
3.2	Componenti della retribuzione variabile.....	9
3.3	Valutazione Annuale della performance.....	12
3.4	Corresponsione della remunerazione variabile.....	13
3.5	Meccanismi di correzione ex-post per i sistemi di remunerazione variabile.....	14
4	Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni.....	16
4.1	Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di business.....	16
4.2	Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione corrisposta al “personale più rilevante”.....	16
4.2.1	RIPARTIZIONE TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE.....	16
4.2.2	SUDDIVISIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE.....	16
4.2.3	REMUNERAZIONE DIFFERITA ESISTENTE.....	16
4.2.4	REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA NELL’ESERCIZIO.....	17
4.2.5	TRATTAMENTI DI INIZIO E FINE RAPPORTO.....	17
4.2.6	HIGH EARNERS.....	17
4.2.7	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, E DELLA DIREZIONE GENERALE.....	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 2016 (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.

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 criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento 604, il Personale più Rilevante della Banca nel 2016 era costituito da 20 risorse (escludendo i membri del Consiglio di Amministrazione, che non percepiscono alcuna remunerazione variabile, il numero scende a 14).

La seguente tabella fornisce la rappresentazione dei soggetti della Banca classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante.

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	Responsabile della Direzione Internal Audit (1)
4	Responsabile della Direzione Compliance e AML (1)
5	Responsabile della Direzione Rischio (1)
6	Responsabile del Servizio Controllo Rischi (1)
7	Responsabile del Servizio Affari Legali (1)
8	Responsabile della Direzione IT (1)
9	Responsabile della Direzione Operation (1)
10	Responsabile della Direzione Finanza (1)
11	Responsabile della Direzione Recupero Crediti e Contenzioso (1)
12	Responsabile della Direzione Marketing & Insurance (1)
13	Responsabile della Direzione Vendite Citroen/DS (1)
14	Responsabile della Direzione Vendite Peugeot (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 15.03.2017 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;
- Retribuzione Variabile:
 - *Upfront*
 - Differita

3.1 Proporzione 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 appartenenti 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 LIMITE 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			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021

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**").

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.

PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 20%					1/3	
				1/3		
			1/3			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021

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%				
	2016	2017	2018	2019	2020	2021

Misurazione della Performance
Periodo di Malus
Periodo di Retention
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 Malus

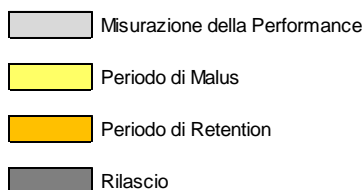
 Periodo di Retention

 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:

REMUNERAZIONE VARIABILE	DIFFERITO	PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 20%					1/3	
						1/3		
		PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 20%					1/3	
					1/3			
	UP-FRONT	PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%		100%				
				100%				
REMUNERAZIONE E FISSA	SALARIO BASE		100%					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021



La struttura della remunerazione variabile sopra descritta risponde ad esigenze di business nel contempo allineandosi alle prescrizioni normative, quali ad esempio:

- Orizzonte temporale pluriennale;
- Modalità di differimento adeguato;
- Adeguata misurazione dell'orizzonte di rischio;
- Sufficiente uso di Azioni;
- Presenza di clausole di “*clawback*” e “*malus*”.

La correlazione tra remunerazione, performance e rischi è regolata in modo differenziato tra i segmenti di popolazione aziendale; in particolare, tale correlazione è massima per il Personale Più Rilevante mentre è gestita opportunamente per il Restante Personale.

3.3 Valutazione Annuale della performance

Per il Personale Più Rilevante ed il *middle management*, la valutazione della performance tiene conto per il 50% del raggiungimento obiettivi collettivi legati all'andamento economico della Banca (i “**Risultati Collettivi**”) e per il 50% del raggiungimento di obiettivi individuali (i “**Risultati Individuali**”).

I Risultati Collettivi non sono 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 alla retribuzione variabile.

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.

La retribuzione variabile è dunque il risultato della ponderazione dei Risultati Collettivi e dei Risultati Individuali secondo la seguente formula:

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

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.

3.4 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:

- 20% Pagamento Differito in Azioni (PDA)
- 20% Pagamento Differito in Denaro (PDD)
- 30% Pagamento Annuale in Denaro (PAD)
- 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.

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

Clausole di *malus* ed, eventualmente, di *clawback* si applicano alle componenti differite 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:
 - a. il porre in essere comportamenti che violino materialmente i requisiti legali e normativi (nazionali o internazionali) o le politiche e le procedure interne;
 - b. l'assunzione di rischi eccessivi, che, per esempio, possano causare danni significativi, economici e di reputazione, per la Banca;
 - c. la mancata identificazione e valutazione di una potenzialmente eccessiva assunzione di rischio;
 - d. una condotta personale inappropriata tale da causare notevoli danni finanziari e di reputazione per la Banca;
 - e. una cattiva condotta, ingannevole e deliberata, a danno degli *stakeholders*;

- f. 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 sarà 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 corrisposta in relazione alle performance conseguite nell'anno 2016. 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

AREA DI ATTIVITÀ	CONSUMER LENDNG
PERSONALE ADDETTO	184 ²
REMUNERAZIONE TOTALE (€ migliaia)	8.790 ³
DI CUI COMPONENTE VARIABILE (€ migliaia)	770

4.2 Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione corrisposta al “personale più rilevante”

4.2.1 RIPARTIZIONE TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE

CATEGORIA	NUMERO BENEFICIARI	COMPONENTE FISSA (€ migliaia)	COMPONENTE VARIABILE (€ migliaia)
Personale Più Rilevante	14	1310 ⁴	265

4.2.2 SUDDIVISIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

CATEGORIA	CONTANTI (€ migliaia)	STRUMENTI COLLEGATI ALLE AZIONI (€ migliaia)
Personale Più Rilevante	207	58

4.2.3 REMUNERAZIONE DIFFERITA ESISTENTE

CATEGORIA	CONTANTI (€ migliaia)	AZIONI (€ migliaia)	TOTALE (€ migliaia)
Attribuito ⁵	0	0	0
Non attribuito	23	23	46

² Come da nota integrativa al bilancio, sezione 9, parte C) del CE.

³ Oltre a benefit non monetari in accordo con le politiche aziendali.

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

⁵ Come precisato nel paragrafo successivo, il valore è pari a zero in quanto l'esercizio 2016 ha rappresentato l'avvio dell'operatività della Banca.

4.2.4 REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA NELL'ESERCIZIO

Nell'esercizio 2016 non è stata riconosciuta alcuna remunerazione differita trattandosi del primo esercizio della Banca.

4.2.5 TRATTAMENTI DI INIZIO E FINE RAPPORTO

I pagamenti erogati per trattamenti di inizio o fine rapporto (RAL-TFR) hanno riguardato un dipendente del "Personale Più Rilevante" per un ammontare complessivo lordo di Euro 63.000.

4.2.6 HIGH EARNERS

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

4.2.7 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 alcuna remunerazione variabile bensì un compenso annuo lordo fisso pari a € 40.000.

I due membri della Direzione Generale hanno percepito per l'esercizio 2016 complessivamente una remunerazione lorda pari a € 422.000⁶.

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