



Banca PSA Italia S.p.A.

Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione 2021

**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 delle Politiche di Remunerazione.....	5
3. Caratteristiche delle Politiche di Remunerazione	7
3.1 Proporzione tra parte fissa e parte variabile della remunerazione.....	8
3.2 Componenti della retribuzione variabile.....	9
3.2.1 Valutazione Annuale della performance.....	10
3.2.2 Corresponsione della remunerazione variabile.....	12
3.2.3 Meccanismi di correzione <i>ex-post</i> per i sistemi di remunerazione variabile.....	13
4. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni	14

1. Premessa

Il presente documento è stato redatto al fine di (i) illustrare il processo decisionale seguito per la definizione delle Politiche di Remunerazione 2021 (di seguito le “**Politiche di Remunerazione**”) elaborate – in ottemperanza alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 emessa dalla Banca d’Italia (di seguito, la “**Circolare**”) e successive modifiche - da Banca PSA Italia S.p.A. (di seguito la “**Banca**”), (ii) descrivere le principali caratteristiche delle Politiche di Remunerazione 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 S.p.A. (di seguito “**SCB**” o “Capogruppo”), facente a sua volta parte di Santander Consumer Finance S.A. (di seguito “**SCF**”);
- in virtù del criterio di proporzionalità richiamato nella Circolare, le Politiche di Remunerazione recepiscono i meccanismi di remunerazione elaborati dalla Capogruppo nell’ottica di instaurare meccanismi omogenei applicabili in tutti i paesi in cui SCF è presente ed al fine di mantenere una ragionevole uniformità all’interno dello stesso;
- le Politiche di Remunerazione sono il risultato di un processo volto a garantire che la stessa sia pienamente allineata sia alle disposizioni normative di carattere europeo, 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. 604/2014 (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 2021 è costituito da 21 risorse (escludendo i membri del Consiglio di Amministrazione che non percepiscono alcuna remunerazione variabile, il numero scende a 15).

La seguente tabella fornisce la rappresentazione dei soggetti della Banca classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante al 31 dicembre 2021, tenuto conto del regolamento organizzativo interno.

Appartenenti alla categoria di Personale Più Rilevante		20
Carica	Nome e Cognome	
Direttore Generale e Vice-Direttore Generale	Pier Marco Alciati, Christophe Bayle	2
Membri del Consiglio di Amministrazione		6
Direttore Internal Audit	Dario Manfredi	1
Direttore Legal, AML & Compliance	Tamara Galeotti	1
Direttore Rischio	Livio Franco	1
Direttore IT	Stephane Dubois	1
Direttore Marketing & Insurance	Gianluca Contino	1
Direttore Commerciale	Vito Saponaro	1
Direttore Operations	Marco Orioli	1
Direttore Recupero Crediti e Contenzioso	Elisa Irene Fogliati	1
Direttore Finanza e Amministrazione	Sergio Lino	1
Direttore Risorse Umane	Stefano Mattuglia	1
Responsabile Controllo Rischi (Risk Management)	Francesco Ciccopiedi	1
Responsabile Controllo di Gestione	Emanuele Penati	1

Rispetto all'Assessment sul Personale Più Rilevante della Banca, tenutosi in data 05 marzo 2021, si segnala, in corso d'anno, l'uscita del Responsabile della Funzione di Controllo di Conformità.

Membri del Consiglio di Amministrazione	
Consigliere e Presidente del CDA	Patrice Volovik
Consigliere	Miguel Pereira De Sousa E Silva Fernando
Consigliere	Oliver Bonnet
Consigliere	Rafael Moral Salarich
Consigliere Indipendente	Giovanni Crostarosa Guicciardi
Consigliere Indipendente	Nicola Antoniozzi

Si segnala inoltre che, il 30 dicembre 2021, l'Assemblea dei Soci ha deliberato i seguenti nuovi membri del Consiglio di Amministrazione, i quali saranno soggetti a compenso nel 2022.

Membri del Consiglio di Amministrazione	
Consigliere e Presidente del CDA	Rafael Moral Salarich
Consigliere	Hélène Bouteleau
Consigliere	Alberto Merchiori
Consigliere	Oliver Bonnet
Consigliere Indipendente	Andrea Mora
Consigliere Indipendente	Marco Saverio Spolidoro

2. Il processo di definizione delle Politiche di Remunerazione

Il processo di definizione della Politiche di Remunerazione della Banca coinvolge le seguenti funzioni ed organi aziendali:

Servizio Risorse Umane

Il Servizio Risorse Umane elabora le Politiche di Remunerazione della Banca coordinandosi con le corrispondenti strutture della Capogruppo, assicurandone l'implementazione in un'ottica di chiarezza e trasparenza (equivalente alla Direzione Risorse Umane).

Direzione Legal, AML & Compliance (equivalente al Servizio Compliance e Condotta – DPO e Antiriciclaggio)

La direzione:

- (i) verifica la coerenza delle Politiche di Remunerazione 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 delle Politiche stesse;
- (ii) valida, per ogni aspetto di propria competenza, le Politiche di Remunerazione una volta definita dal Servizio Risorse Umane.

Direzione Internal Audit (equivalente al Servizio Internal Audit)

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

Servizio Risk Management (equivalente al servizio Controllo Rischi)

Il Servizio 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 nel corso del 2021 si è riunito 5 volte.

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 le Politiche di Remunerazione tenendo conto delle linee guida e delle politiche adottate dalla Capogruppo;
- (ii) vigila sull'applicazione delle Politiche di Remunerazione sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Generale;
- (iii) valuta, almeno con frequenza annuale, la coerenza delle Politiche di Remunerazione 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 un'adeguata informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione.

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 Politiche di Remunerazione sono state approvate dall'Assemblea dei Soci del 30.03.2021 con il parere favorevole del Comitato Remunerazione.

3. Caratteristiche delle Politiche di Remunerazione

Le Politiche di Remunerazione sono state definite 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 nelle Politiche di Remunerazione 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 nelle Politiche di Remunerazione della controllante. L'ammontare inerente il pagamento in azioni è 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 Proporzioni 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 Personale Più Rilevante e il Restante Personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il limite è fissato al 33% della componente fissa della remunerazione;
- per il Restante Personale il limite è fissato al 50% della componente fissa della remunerazione.

Pertanto le Politiche di Remunerazione prevedono 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

La base di calcolo del rapporto tra componente fissa e variabile è costituita dalla remunerazione fissa e dai benefit in base al loro controvalore lordo ai fini fiscali.

Deroghe

Quanto enunciato in questo paragrafo non trova applicazione:

- agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale nell'ambito di operazioni straordinarie o di processi di ristrutturazione aziendale;
- agli incentivi agli esodi anche connessi a operazioni straordinarie o di processi di ristrutturazione aziendale;
- agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica di tutto il personale diverso dal Personale Più Rilevante a titolo di patto di non concorrenza, purché siano rispettati in ciascun caso i limiti fissati dalla Circolare.

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 cinque parti uguali ed è soggetto a clausole di *malus* e ad un periodo di *retention* di un anno.
- 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 cinque parti uguali ed è soggetto a clausole di *malus*. Il pagamento di ciascuna parte sarà effettuato entro il primo trimestre di ciascuno dei cinque esercizi successivi all'anno di valutazione. Al pagamento di ciascuna quota verranno altresì corrisposti gli interessi maturati calcolati secondo l'indice EUR003M.
- 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.
- Una quota in Azioni corrisposta *up-front* e con periodo di *retention* pari a un anno. 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.

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**”).

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:

CATEGORIA	DESCRIZIONE	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	
REMUNERAZIONE VARIABILE	DIFFERITO	PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 31%						1/5		
							1/5			
		PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%			1/5					
						1/5				
	UP FRONT	PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%		100%						
		PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%		100%						
REMUNERAZIONE FISSA	SALARIO BASE	100%								

Misurazione della Performance
 Rilascio
 Periodo Retention

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 "claw-back" 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.

3.2.1 Valutazione della performance

Il processo di valutazione della *performance* del personale adottato da parte di Banca PSA modifica, in parte, quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione.

La valutazione annuale della performance dei soggetti aventi diritto a una remunerazione variabile individuale (Membri del Comitato Direttivo, Middle Managers e Impiegati) tiene conto per il 50% del raggiungimento obiettivi collettivi di Banca PSA (i "**Risultati Collettivi**") e per il 50% del raggiungimento di obiettivi individuali operativi e qualitativi (i "**Risultati Individuali**"). Il pagamento avviene annualmente con l'applicazione di meccanismi di *claw-back* e/o *malus*.

Il Consiglio di Amministrazione determina gli obiettivi collettivi e individuali e le soglie di accesso alla remunerazione variabile che tengono conto della situazione finanziaria e patrimoniale di Banca PSA in conformità alle Politiche di Remunerazione. Il raggiungimento dei Risultati Collettivi e dei Risultati Individuali è verificato dal Consiglio di Amministrazione per i Membri del Comitato Direttivo e dal superiore gerarchico competente per gli altri soggetti aventi diritto a una remunerazione variabile.

L'eventuale aggiustamento di un obiettivo Collettivo o di un obiettivo Individuale ex post di Gruppo del Personale più Rilevante o di altri managers dell'azienda, che modifica il suo contenuto, calcolo e/o risultato, deve essere opportunamente giustificato. L'aggiustamento, soggetto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, non può in ogni modo comportare un scostamento superiore al 30% rispetto al calcolo originale.

I Risultati Collettivi sono valutati in base ai risultati di *business* di Banca PSA e sono fissati tenendo conto della situazione finanziaria e patrimoniale di Banca PSA, con individuazione di soglie il cui superamento attribuisce il diritto ad accedere a questa componente variabile. I soggetti facenti parte delle funzioni aziendali di controllo e i soggetti preposti alla trattazione dei reclami non possono ricevere le componenti variabili collegate a Risultati Collettivi e/o a Risultati Individuali legati al *business*.

I Risultati Individuali sono valutati in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati dal superiore gerarchico competente, con individuazione di soglie il cui superamento attribuisce il diritto ad accedere a questa componente variabile.

L'importo massimo della componente variabile è espresso in dodicesimi della remunerazione lorda annua del dipendente. A tale valore si applicano differenti moltiplicatori *target* (da 4,5% al 33,5% mesi calcolati sulla Retribuzione Annua Lorda al 31 dicembre dell'anno di maturazione o altro specifico *target* per il personale distaccato o espatriato dal Gruppo Santander) determinati dal Consiglio di Amministrazione di Banca PSA ed assegnati al dipendente in funzione della propria posizione di rilevanza, assunta all'interno dell'organigramma aziendale, oltre al moltiplicatore che va da un minimo dell'85% fino ad un massimo del 115% per tenere conto delle performance superiori agli obiettivi prefissati. Tale ammontare è inoltre riproporzionato in base al numero di mesi trascorsi nella funzione. I neoassunti possono accedere alla remunerazione variabile decorsi tre mesi dalla data della loro assunzione.

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

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

laddove il "*Final weight collective & individual objectives*" ha il massimo raggiungimento possibile fissato al 115%.

In generale, fatta eccezione dei casi di decesso, condizione indispensabile per il pagamento della remunerazione variabile è la presenza in servizio presso Banca PSA o presso società appartenenti al Gruppo PSA e Santander alla data di pagamento della componente variabile.

Oltre alla remunerazione variabile legata agli obiettivi, la Banca riconosce, a seguito di un accordo pattuito con le rappresentanze sindacali, anche un'ulteriore **porzione di remunerazione variabile collettiva** (denominata anche premio di risultato collettivo o premio di produzione). Questa porzione di remunerazione variabile è soggetta al superamento del criterio di accesso, PAT (profitto dopo il pagamento delle tasse).

La remunerazione variabile collettiva è erogata in funzione dell'indicatore RORWA (*Return on-risk-weighted assets ratio*). Il RORWA si misura come rapporto tra PAT totale annuo e gli RWA medi dell'anno. Ad ogni valore del RORWA è associata una percentuale di massa salariale destinata al pagamento del premio di produzione secondo il seguente schema:

Total Wage Bill	1,9	2,025	2,15	2,275	2,4	2,525	2,65	2,775	2,9	3,05	3,2	3,35	3,5	3,7	3,9	4,1	4,3	4,4	4,5
Rorwa	2	2,05	2,1	2,15	2,2	2,25	2,3	2,35	2,4	2,45	2,5	2,55	2,6	2,65	2,7	2,75	2,8	2,85	2,9

La remunerazione variabile collettiva è erogata ai lavoratori in forza alla data d'erogazione e alle condizioni previste all'interno del Contratto Integrativo Aziendale, stipulato con le rappresentanze sindacali.

Il pagamento del premio di produzione avviene attraverso welfare benefits di vario genere.

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:

- 31% Pagamento Differito in Azioni (PDA)
- 9% 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.

Anche per il Restante Personale si applica il Periodo di Differimento per importi variabili percepiti superiori a Euro 50.000 in analogia a quanto previsto per la categoria del Personale Più Rilevante.

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

Le clausole del *malus* e *claw-back* sono disciplinate all'interno delle Politiche di Remunerazione e vengono applicate a tutti coloro che in un qualsiasi momento facciano parte della categoria degli MRT della Banca ed a ogni altro dipendente con regimi di retribuzione variabile individuale.

Si rammenta che il *malus* è una clausola che consente di ridurre il valore di tutta o di una parte della remunerazione variabile differita individuale, basata sull'adeguamento dei rischi a posteriori.

La clausola del *claw-back*, invece, prevede che il personale debba restituire all'entità una somma corrisposta in passato come remunerazione variabile individuale.

Le circostanze che portano all'attivazione dei meccanismi di *malus* e/o *claw-back* sono sempre associate ai risultati o al rischio. In particolare, le clausole vengono applicate tenendo in considerazione i seguenti fattori:

- Notevoli mancanze nella gestione e nel controllo del rischio;
- Un aumento inaspettato dei requisiti patrimoniali;
- Sanzioni normative o sentenze giuridiche per eventi attribuibili all'entità o al personale responsabile. Mancato rispetto dei codici di condotta interni (Codice Etico e Codice di Condotta nei Mercati Regolamentati);
- Condotta irregolare di un dipendente o di un gruppo di dipendenti.

Tra i casi specifici che possono portare all'applicazione delle clausole di *malus* e *claw-back*, vi sono anche le seguenti situazioni:

- Un ricalcolo del bilancio d'esercizio che non deriva da una modifica normativa e che ha come risultato il versamento di una remunerazione variabile inferiore a quanto inizialmente concordato o non prevede la corresponsione di alcuna retribuzione ai sensi del sistema di remunerazione variabile dell'entità.
- Laddove la remunerazione variabile è da pagarsi in quanto gli obiettivi sono stati raggiunti come conseguenza diretta o indiretta di:
 - ✓ attività fraudolenta;
 - ✓ cattiva condotta o grave errore di un dipendente.
- Qualora il dipendente, tramite azione od omissione, abbia causato gravi danni all'entità.
- Sanzioni normative o condanne giudiziarie per violazioni attribuibili all'entità o ai dipendenti responsabili, ammesso che tale violazione abbia un significativo impatto negativo o abbia a che fare con una condotta inappropriata.
- Frode o violazione del Codice Etico o del Codice di Condotta nei Mercati Regolamentati, che ha un impatto negativo sull'entità, in particolar modo relativamente a clienti, fornitori, autorità, mancato adempimento di obblighi fiscali o costituzione di paradisi fiscali o simili.
- Qualsiasi violazione scoperta dopo il versamento della remunerazione variabile, qualora modifichi in maniera sostanziale il risultato della valutazione della performance dei dipendenti interessati e qualora tale violazione possa comportare un forte impatto negativo sull'entità.
- Qualsiasi situazione descritta nelle Politiche di Remunerazione che abbia un significativo impatto negativo di natura finanziaria, legato alla reputazione o alla gestione del rischio dell'entità o dell'entità.

Il comportamento dei dipendenti non deve obbligatoriamente essere intenzionale o doloso affinché gli eventi associati vengano inclusi nel processo di analisi per l'applicazione delle clausole di *malus* e *claw-back*.

I dipendenti devono semplicemente essere responsabili di tali eventi, indipendentemente dal fatto che desiderassero consciamente causare il risultato ottenuto o che ciò sia accaduto involontariamente per un errore o una negligenza grave. La Banca svolge il processo di identificazione, stesura e valutazione degli eventi, nonché approva e applica gli adeguamenti della retribuzione derivanti dai meccanismi di *malus* e/o *claw-back*.

Il Servizio Risorse umane, la Direzione Legal, AML & Compliance, il Servizio Risk Management e la Direzione Internal Audit si riuniscono prima del pagamento dei bonus, redigendo un verbale finalizzato all'identificazione dell'eventuale presenza di eventi che costituiscono l'attivazione delle clausole di *malus* e *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 2021.

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 ATTIVITA'	CONSUMER LENDNG
PERSONALE ADDETTO (media)	165
REMUNERAZIONE TOTALE (€ migliaia)	10.095 ²
DI CUI COMPONENTE VARIABILE (€ migliaia)	1.225 ³

² Oltre a benefit non monetari in accordo con le politiche aziendali.

³ Comprensivo del Premio di Produzione così come previsto dal Contratto Integrativo Aziendale.

4.2 Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione corrisposta al “Personale Più Rilevante”

RIPARTIZIONE TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE

CATEGORIA	NUMERO BENEFICIARI	COMPONENTE FISSA (€ migliaia)	COMPONENTE VARIABILE (€ migliaia)
Personale Più Rilevante	14	1.562 ⁴	301

SUDDIVISIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

CATEGORIA	DENARO (€ migliaia)	STRUMENTI COLLEGATI ALLE AZIONI (migliaia €)
Personale Più Rilevante	214	87

REMUNERAZIONE DIFFERITA

Nella presente tabella vengono riportate le remunerazioni variabili differite, in contanti e azioni, esistenti al 31 dicembre 2021 e relative al personale in forza durante l'anno scorso.

Viene evidenziata anche la quota parte attribuita in data successiva:

CATEGORIA	DENARO (€ migliaia)	AZIONI (€ migliaia)	TOTALE (€ migliaia)
Attribuito	37	0	37
Non attribuito	11	76	87

Relativamente all'esercizio 2021 due membri del Personale Più Rilevante hanno maturato una retribuzione variabile lorda superiore a 50.000 Euro, soggetta pertanto a differimento secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione 2021.

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

REMUNERAZIONE DIFFERITA RICONOSCIUTA NELL'ESERCIZIO

Nell'esercizio 2021 è stata riconosciuta una remunerazione differita al personale in forza pari a 0 relativa alle performance degli esercizi precedenti.

Si fa presente che nel corso del 2021 è stata rilasciata una remunerazione variabile differita, relativa a personale non più in forza, pari a circa 35.

TRATTAMENTI DI INIZIO E FINE RAPPORTO

Nel corso del 2021 un membro del Personale Più Rilevante ha presentato le dimissioni volontarie, senza alcun incentivo all'esodo. Così come previsto dal CCNL applicato, sono state liquidate le spettanze di fine rapporto.

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 21 dicembre del 2018, 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.

Ai sensi della Delibera Assembleare del 30 dicembre 2021 i due membri della Direzione Generale percepiscono complessivamente un importo pari a circa € 467.400.