

Gruppo Bancario Santander Consumer Bank

Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione 2019

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"

Aprile 2020

Sommario

1. Premessa	3
2. Il processo di definizione della Politica Retributiva.....	7
3. Caratteristiche della Politica Retributiva	12
3.1 Proporzione tra parte fissa e parte variabile della remunerazione	13
3.2 Componenti della retribuzione variabile	15
3.2.1 “Bonus Pool”	18
3.2.1.1 Corresponsione del “bonus pool”	24
3.2.2 Meccanismi di correzione ex-post per i sistemi di remunerazione variabile	26
4. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni	28
4.1 Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di business.....	28
4.2 Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione corrisposta al “personale più rilevante”	Errore. Il segnalibro non è definito.

1. Premessa

Il presente documento è stato redatto al fine di (i) illustrare il processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione 2019 (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**”) - per l’intero Gruppo bancario italiano Santander Consumer Bank (di seguito il “**Gruppo Italiano**”) da parte di Santander Consumer Bank S.p.A. (di seguito “**SCB**”), nella sua qualità di capogruppo, (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 come Santander ad un’analisi delle disposizioni recate dalla Circolare di Banca d’Italia e a una declinazione delle stesse in applicazione del criterio di proporzionalità ivi richiamato (Sezione I, par. 7), in base al quale «le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta anche con riguardi all’eventuale gruppo di appartenenza». L’applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo – del modello giuridico e di business, fortemente orientato verso la clientela Retail, e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le Società appartenenti.

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.

Il processo di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo Italiano (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.

SCB 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 del Gruppo Italiano volta ad identificare il Personale Più Rilevante.

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante è basato sulla ricognizione del personale del Gruppo Italiano e sulla valutazione delle posizioni individuali. In particolare, SCB ha provveduto ad una adeguata identificazione delle responsabilità, dei poteri, dei livelli di reporting, delle mansioni e degli incarichi di ciascun soggetto in relazione all'assunzione e gestione del rischio.

Sulla base dei nuovi criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento 604, il Personale più Rilevante del Gruppo Italiano è costituito da 23 risorse (escludendo i membri del Consiglio di Amministrazione che non percepiscono alcuna remunerazione variabile, il numero scende a 17).

La seguente tabella fornisce la rappresentazione dei soggetti del Gruppo Italiano classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante.

Carica	Nome e Cognome	23
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Alberto Merchiori	1
Membri del Consiglio di Amministrazione*	-	6
Responsabile Servizio Internal Audit	Andrea Mastellarò	1
Responsabile Direzione Risorse Umane	Guido Piacenza	1
Responsabile Direzione Relazioni Istituzionali, Legale e Compliance	Davide Spreafico	1
Responsabile Direzione Multicanalità Integrata	Daniele Gulino	1
Responsabile Direzione Amministrazione e Controlli	Miguel Silva	1
Responsabile Direzione Finanza	Luis Ignacio Oleaga Gascue	1
Responsabile Direzione IT & Processi	Andrea Pioreschi	1
Responsabile Direzione Commerciale	Pier Marco Alciati	1
Responsabile Direzione Rischio (CRO)	Antonella Tornavacca	1
Responsabile Direzione Recupero Crediti	Ida Lo Pomo	1
Responsabile Servizio Compliance e Condotta	Davide Chiarlo	1
Responsabile Servizio Tutela Clienti e Antiriciclaggio	Stefania Maglione	1
Responsabile Rete Agenzie e Intermediari Finanziari	Riccardo Arena	1
Responsabile Rete Filiali	Loretta Masenga	1
Responsabile Sviluppo Prodotto Automotive e Rete Captive	Giuseppe Vagnone	1
Responsabile Servizio Controllo Rischi	Luca Tomati	1

(*) Ettore Gotti Tedeschi, Pedro De Eleja beitia, Adelheid Sailer-Schuster, Pedro Miguel Agüero Cagigas, Rafael Moral Salarich, Patrizia Rizzo

Agenti in attività finanziaria

Le politiche di remunerazione previste per gli Agenti (come infra definiti) sono coerenti con il principio di prudente gestione del rischio e con strategie di medio-lungo periodo della banca, dirette ad assicurare la correttezza dei comportamenti verso la clientela.

Coerentemente con quanto disposto dalla Circolare, la struttura della remunerazione degli agenti in attività finanziaria (gli "Agenti") e dei mediatori in attività finanziaria deve avere, mutatis mutandis, le stesse caratteristiche della remunerazione del personale. Pertanto, devono essere presenti una parte fissa e una variabile, ove alla remunerazione fissa del personale è equiparata la "componente ricorrente" della remunerazione degli Agenti, mentre alla remunerazione variabile del personale è equiparata la "componente non ricorrente" della remunerazione degli Agenti, quanto precede nel rispetto della normativa vigente.

"Componente ricorrente"

Questa componente rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione e consiste della provvigione e di ogni parte della remunerazione diversa da quella non ricorrente; è di per sé sufficiente a remunerare le attività degli Agenti anche nel caso in cui la parte "non ricorrente" non venisse erogata per il mancato raggiungimento di obiettivi di performance.

Essa è rappresentata da provvigioni percentuali stabilite ex ante tra banca e l'Agente in relazione alla sottoscrizione dei prodotti collocati per conto della medesima.

La componente ricorrente è erogata in una quota "up front" pagata mensilmente sulla base dell'attività posta in essere dall'Agente nel mese precedente.

"Componente non ricorrente"

Alla ricorrente può aggiungersi la componente non ricorrente che differisce dalla provvigione, ha carattere incentivante, e consiste di un compenso aggiuntivo (es. rappel) variabile in funzione del raggiungimento di obiettivi fissati e monitorati dalla Direzione Commerciale.

Sia la componente ricorrente che non ricorrente possono essere soggette a meccanismi di riduzione parziale o totale e/o restituzione in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca. Le correzioni ex post della componente non ricorrente tiene conto di indicatori granulari di rischiosità operativa, di conformità e reputazionale.

Le specifiche della remunerazione ricorrente e non ricorrente sono definite nei singoli accordi di agenzia predisposti dalla Direzione Relazioni Istituzionali, Legale e Compliance.

2. Il processo di definizione della Politica Retributiva

Il processo di definizione della Politica Retributiva del Gruppo Italiano coinvolge le seguenti funzioni ed organi aziendali:

DIREZIONE RISORSE UMANE

La Direzione Risorse Umane elabora la Politica Retributiva del Gruppo Italiano coordinandosi con le corrispondenti strutture della Capogruppo Europea, assicurando il rispetto delle politiche di remunerazione definite a livello aziendale e della normativa di riferimento nonché garantendone l'implementazione in un'ottica di chiarezza e trasparenza.

Più in generale, la Direzione Risorse Umane, governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni e nomine; coordina, inoltre, il processo di identificazione del personale più rilevante con il supporto della Direzione Rischio e del Servizio Compliance e Condotta - DPO; riporta almeno su base annuale al Comitato Remunerazione in merito a qualsiasi cambiamento del personale più rilevante e degli elementi di base dei processi di identificazione condotti.

La Direzione Risorse Umane fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella sua attività di vigilanza nell'applicazione della Politica Retributiva, e richiede al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate dalle funzioni aziendali di controllo (ad esempio operazioni a copertura delle azioni assegnate). La medesima Direzione supervisiona l'attività delle funzioni aziendali di controllo nel condurre verifiche a campione ai fini di prevenire pratiche elusive della Politica Retributiva e della Circolare in genere.

SERVIZIO COMPLIANCE E CONDOTTA - DPO

Il Servizio Compliance e Condotta - DPO contribuisce, in stretta collaborazione con la Direzione Risorse Umane, alla definizione della politica di remunerazione del Gruppo Italiano e verifica la conformità della Politica Retributiva alle norme, ai regolamenti, ai codici etici nonché agli altri standard di condotta applicabili, elaborando una serie di criteri di adeguatezza a supporto della definizione della Politica Retributiva stessa.

Il Servizio Compliance e Condotta - DPO collabora con le altre funzioni aziendali di controllo (Servizio Controllo Rischi, Servizio Internal Audit, Servizio Tutela Clienti e Antiriciclaggio,

Direzione Amministrazione e Controlli) per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle presenti politiche di remunerazione alla Circolare; inoltre collabora con le funzioni di controllo della Capogruppo Europea e della controllata (Banca PSA Italia S.p.A.) scambiandosi tutte le informazioni rilevanti.

Il Servizio Compliance e Condotta - DPO fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella sua attività di vigilanza nell'applicazione della Politica Retributiva.

SERVIZIO INTERNAL AUDIT

Il Servizio Internal Audit verifica, con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica Retributiva pro tempore approvata ed alla Circolare.

Il Servizio Internal Audit fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella sua attività di vigilanza nell'applicazione della Politica Retributiva.

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 (Risk Appetite Framework), 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 a un'eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo Italiano. Definisce gli indicatori di rischio da utilizzare per meccanismi di correzione (ex post) della remunerazione variabile e si esprime sulla corretta applicazione di questi ultimi.

Ai fini della presente Politica Retributiva il Servizio Compliance e Condotta - DPO, il Servizio Internal Audit e il Servizio Controllo Rischi, il Servizio Tutela Clienti e Antiriciclaggio e la Direzione Amministrazione e Controlli sono collettivamente indicati anche come "funzioni aziendali di controllo".

COMITATO REMUNERAZIONE

Il Comitato di Remunerazione ha compiti di proposta sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, e ha compiti

consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante.

Il Comitato di Remunerazione si esprime avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, nonché le eventuali esclusioni in ottemperanza alla Circolare.

Inoltre, il Comitato di Remunerazione vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale, cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Infine, collabora con gli altri comitati endo-consiliari e in particolare con il Comitato Rischi e 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.

COMITATO RISCHI

Il Comitato Rischi 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) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire le disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché dei codici etici o di condotta applicabili, promuovendo l'adozione di comportamenti conformi;
- (ii) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- (iii) esamina ed approva la Politica Retributiva tenendo conto delle linee guida e delle politiche adottate dalla Capogruppo Europea avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea;
- (iv) vigila sull'applicazione della Politica Retributiva sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Risorse Umane, dal Servizio Compliance e Condotta - DPO, dal Servizio Controllo Rischi e dal Servizio Internal Audit;

- (v) valuta e monitora, 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;
- (vi) assicura che la Politica Retributiva sia adeguatamente documentata e resa accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- (vii) approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante ai sensi della Circolare e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- (viii) provvede ad assicurare all'Assemblea dei Soci, su base annuale, un'adeguata informativa sull'attuazione, controllo ed evoluzione della Politica Retributiva del Gruppo Italiano (incluse le informazioni fornite al pubblico ai sensi della Circolare), sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, nonché sulle eventuali esclusioni;
- (ix) sottopone all'Assemblea dei Soci il documento predisposto dalla Capogruppo concernenti la politica di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- (x) sottopone all'Assemblea dei Soci il documento predisposto dalla Capogruppo concernenti i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (stock option), conformemente alle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Europeo.

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 conformità 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 motivata proposta del Consiglio di Amministrazione 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 option) a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o di collaboratori delle società facenti parte del Gruppo Italiano;

(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, nel rispetto delle norme della Circolare concernenti il personale più rilevante.

La Politica Retributiva è stata approvata dall'Assemblea dei soci del 20.02.2019 e successivamente modificata con delibera del 22.10.2019 con il parere favorevole degli amministratori indipendenti.

3. Caratteristiche della Politica Retributiva

La Politica Retributiva – che si applica a tutte le entità del Gruppo Italiano - 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; e
- l'allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca.

La Capogruppo applica il principio di proporzionalità di cui alla Circolare , tenendo conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa del Gruppo Italiano – della struttura giuridica e del modello di business, fortemente orientato verso la clientela retail, nonché dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risultano o possono risultare esposte le società ad esso appartenenti.

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 degli addetti alle reti interne ed esterne non si basano solo su obiettivi commerciali ma sono 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.

3.1 Proporzioe tra parte fissa e parte variabile della remunerazione

I dipendenti del Gruppo Europeo, oltre a una retribuzione fissa, possono ricevere una retribuzione variabile legata alla propria performance di gruppo, della Business Unit della Capogruppo e di quella individuale.

Questo approccio flessibile mira a garantire l'allineamento tra le politiche del Gruppo Europeo e le pratiche locali, i regolamenti globali e locali, e le buone norme di governance aziendale. Inoltre, considerate le molteplici divisioni di business in cui si articola il Gruppo Europeo, tale approccio risponde alla necessità di adeguamento ai diversi contesti organizzativi.

La Capogruppo ha deciso, in conformità alle linee guida di Gruppo Europeo, di elaborare la Politica Retributiva secondo gli standard definiti nella Circolare.

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 appartenente alle funzioni aziendali di controllo, rappresentate dal Responsabile della Direzione Rischio (CRO), Responsabile della Direzione Risorse Umane, Responsabile Servizio Internal Audit, Responsabile Servizio Compliance e Condotta - DPO e Responsabile della Direzione Amministrazione e Controlli, il limite, come previsto dalla Circolare, è fissato ad 1/3 della componente fissa della remunerazione e non sono previsti obiettivi legati all'andamento del business;
- per il Restante Personale il limite è fissato ad 1/2 della componente fissa della remunerazione.

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

Posizione / Grado	Proporzioe tra parte fissa e variabile
Personale Più Rilevante	1 : 1
Personale appartenente alle funzioni aziendali di	1 : 0,33

Restante Personale

1 : 0,50

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 nel Gruppo Italiano per la parte di pagamento relativa al Personale Più Rilevante è costituita dalle seguenti componenti:

Pagamento Differito in Azioni ("PDA")

Tale componente è costituita da una quota differita in Azioni soggetta al Periodo di Differimento.

Tale importo è ripartito in cinque tranches annuali di pari valore ed è soggetto a clausole di malus per tutta la durata del Periodo di Differimento. Il Periodo di Retention è di 1 anno e l'eventuale applicazione della clausola di malus decadrà alla data in cui termina il predetto Periodo di Retention.

Il trasferimento della proprietà delle Azioni sarà effettuato entro il primo trimestre di ciascuno dei cinque esercizi successivi all'anno di valutazione.

Le Azioni sono trasferite al netto delle tasse, dei contributi e delle imposte applicabili e il loro trasferimento è vincolato per un ulteriore anno fino al rilascio finale.

PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 31%							1/5	
						1/5		
				1/5				
			1/5					
	2019	2020	2020	2021	2022	2023	2024	2025

Misurazione della Performance

Rilascio

Periodo Retention

Pagamento Differito in Denaro ("PDD")

Tale componente è costituita da una quota differita in contante soggetta al Periodo di Differimento.

Tale importo è ripartito in cinque tranches annuali di pari valore ed è soggetto a clausole di malus, le quali saranno eventualmente applicabili fino al momento del pagamento delle singole tranches.

Ai pagamenti differiti in denaro possono eventualmente aggiungersi pagamenti ulteriori al fine di compensare l'effetto dell'inflazione sull'importo differito. La Capogruppo procede alla compensazione, tenuto conto del calcolo stabilito dalla "Global Compensation Function" della Capogruppo Europea.

PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%							1/5	
						1/5		
				1/5				
			1/5					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026

Misurazione della Performance

Rilascio

Pagamento Annuale in Denaro ("PAD")

Tale componente è costituita da una quota in denaro corrisposta up-front.

Tale importo è corrisposto up-front entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione.

PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%								
		100%						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026

Misurazione della Performance

Rilascio

Pagamento Annuale in Azioni ("PAA")

Tale componente è costituita da 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.

Tale quota viene trasferita a ciascun destinatario entro il primo trimestre successivo all'anno di valutazione. Le Azioni sono trasferite al netto delle tasse, dei contributi e delle imposte applicabili e il loro trasferimento è vincolato per un anno fino al rilascio finale.

PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%								
		100%						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026

Misurazione della Performance

Rilascio

Periodo Retention

Il prezzo di conversione delle Azioni viene calcolato in base alla media ponderata delle medie ponderate del volume giornaliero della quotazione delle Azioni durante le quindici sessioni di trading antecedenti alla data in cui il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Europea

approva l'importo variabile per gli amministratori esecutivi per ciascun esercizio. Tale prezzo è applicabile a tutto il Gruppo Europeo.

Le caratteristiche e le compenti della parte variabile della retribuzione del Personale Più Rilevante possono essere così riassunte:

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

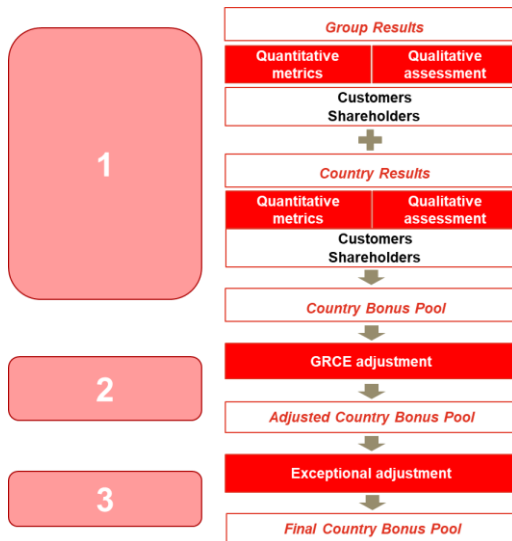
Dividendi e interessi

In accordo con le linee guide EBA, gli interessi e i dividendi relativi alle retribuzioni differite a partire dal 2017 non saranno più corrisposti.

Il calcolo del "bonus pool" ossia l'importo complessivo dei bonus dei membri del comitato di Direzione locale è determinato dalla Capogruppo Europea e per ogni singola Business Unit (BU) secondo il framework di seguito illustrato che prende in considerazione 5 elementi principali:

1. un insieme di metriche quantitative misurate a livello di Gruppo in considerazione dei target annuali definiti.
2. un insieme di metriche quantitative misurate a livello di singola Business Unit in considerazione dei target annuali definiti da Gruppo Europeo;
3. un approfondito assessment qualitativo;
4. un moltiplicatore a livello di Gruppo Europeo rispetto alla performance complessiva della BU in considerazione dei risultati raggiunti e ai target assegnati;
5. una nuova metrica denominata GRCE attraverso cui le funzioni aziendali di controllo forniranno informazioni pertinenti agli organi direttivi per valutare l'efficacia di un eventuale adeguamento in base a specifici elementi chiave pertinenti
6. "adjustment" eccezionali applicati, ove necessari, a garanzia che il quadro analizzato sia in grado di considerare tutti fattori rimanendo coerente, giusto e completamente trasparente. Consentono un adeguamento discrezionale al pool per riflettere fattori esterni che non sono stati acquisiti negli altri componenti del framework e per assicurarsi che il pool Country sia competitivo.

Di seguito il modello di calcolo del bonus pool corporativo applicato alle Bu del Gruppo



1-Metriche Quali/Quantitative

Le metriche quali/quantitative per il 2019 e a oggi in vigore sono costituite da 2 componenti principali denominate:

- "Clienti", con un peso specifico del 20%
- "Azionisti", con un peso specifico del 80%

L'impatto totale delle metriche quantitative e della valutazione qualitativa determinerà il punteggio per ciascuna categoria. Per elaborare il punteggio finale, verrà calcolata la media ponderata dei punteggi di categoria.

Nel dettaglio, con la componente "Clienti" viene misurata la soddisfazione del cliente, in quella denominata "Azionisti" vengono, invece, monitorati elementi quali:

- il rischio con un peso specifico del 10% in cui vengono valutati sia il ratio legato al costo del credito, sia il ratio legato ai non performing loan (NPL). ;
- il capitale con un peso specifico del 20% in cui viene valutato la contribuzione della singola Business Unit al Capitale di Gruppo Europeo;
- la redditività con un peso specifico del 50% in cui vengono misurati sia l'utile netto che il ROTE

METRICHE QUANTITATIVE

Le metriche quantitative saranno valutate in base a obiettivi predefiniti fissati in linea con il bilancio annuale.

Quando la prestazione è inferiore a una soglia del 75% dell'obiettivo, il punteggio quantitativo è impostato a 0%. Tuttavia, la valutazione qualitativa fornisce un aggiustamento verso l'alto o verso il basso per il punteggio di categoria anche se questo è zero.

Quando la prestazione è superiore al 130% dell'obiettivo, il punteggio qualitativo sarà fissato a 130%, con esclusione dell'indicatore NPL che ha un "cap" del 100%

Quando sono presenti più metriche nella stessa categoria, esse avranno lo stesso peso percentuale.

Se l'utile netto non raggiunge almeno il 50% del target stabilito, entrambe le metriche della redditività avranno un punteggio di 0 punti %.

Tabella 2. Dettaglio relativo alla composizione della componente quantitativa.

CATEGORY		WEIGHT	METRIC	WEIGHT
CUSTOMERS		20%	Dealer's Satisfaction	10,0%
			Net Promoter Score (NPS)	10,0%
SHAREHOLDERS	RISK	10%	Cost of Credit ratio	5,0%
			Non-performing Loans ratio (NPL)	5,00%
	CAPITAL	20%	Contribution to Group Capital	20,00%
	PROFITABILITY	50%	Net Profit	20,00%
			ROTE (management)	30,00%

METRICHE QUALITATIVE

A ogni elemento di valutazione deve essere assegnato un peso all'interno della categoria a cui appartiene. Dove c'è più di un elemento in una categoria, verrà assegnato lo stesso peso.

La componente totale di potenziali aggiustamenti qualitativi è del +/- 25%.

Ogni elemento di valutazione qualitativa deve essere valutato in base a specifiche evidenze predefinite, che saranno definite espressamente dalle corrispondenti funzioni globali.

In ogni caso, lo score finale tiene in considerazione il punteggio per ciascun elemento.

Il team di Compensation di Gruppo Europeo fornirà ai team HR locali i risultati complessivi del raggiungimento delle metriche del Bonus Pool e il relativo punteggio complessivo.

2- Adjustment di Gruppo

L'Adjustment di gruppo è finalizzato a cogliere le performance del Paese in relazione alle prestazioni del Gruppo e agli elementi del Paese di qualità e controllo. Pertanto, la rettifica di gruppo conterrà due elementi:

- Moltiplicatore di gruppo (in base al divario tra i punteggi di gruppo e paese)
- Aspetto legati al rischio e all'ambito dei controlli (basato sulla verifica di alcuni aspetti dell'audit, compliance e rischi).

Può comportare cambiamenti causati da carenze nel controllo e / o rischi, valutazioni negative da parte di autorità di vigilanza o eventi materiali imprevisti.

Gli aspetti di controllo e di rischio che saranno valutati saranno affrontati dalle funzioni di controllo corrispondenti (Audit, Risk & Compliance) e forniti ai team HR locali.

Il pool di Paesi verrà quindi aumentato / ridotto aggiungendo / sottraendo l'aggiustamento di Gruppo.

3- Nuova metrica GRE

Il GRCE (General Risk and Control Environment) è una nuova metrica inserita da Gruppo Europeo collegata a un'analisi strutturata delle funzioni aziendali di controllo in relazione ad alcuni aspetti dei rischi e/o controlli rilevati durante l'esecuzione delle funzioni di ogni divisione, paese, area ecc. (Rischio ex-ante).

Se è opportuno, tali funzioni formuleranno una proposta concreta di adeguamento nella valutazione dei risultati di ciascuna Business Unit.

Tabella 3 Ruoli delle funzioni di controllo relative alla metrica GRCE

Audit: will provide evidence on the new ratio of implementation of recommendations:

$$\frac{\text{Recommendations effectively implemented during the computation period}}{\text{Total of recommendations to be implemented during the computation period}}$$

- Negative adjustment if the final ratio is below the established target (95%). For 2018, there will be 2 additional observation dates (March 31 and July 31) with a 90% threshold.

Risk: will provide evidence of the indicator as well as their judgement (adjustment can be positive or negative) in cases such as:

- Severe failures to properly identify, assess and escalate risks in a proactive manner (e.g. risk culture, SCPs, operational risk events, etc.).
- High concentration of negative risk related reports/recommendations from internal and external audits-RAP and RAI, regulators, supervisors and others.

Compliance : will provide evidence of the indicator as well as their judgement (adjustment can be positive or negative) in cases such as:

- Incidents with supervisory authorities: results of inspections or requirements and/or sanctions imposed by supervisors during the year with a significant reputational impact.
- Internal Audit reviews (of Compliance & Conduct): extraordinary negative rating of reports or significantly large number of recommendations (RAI/RAP) or of very relevant elements.
- Implementation of the mandatory training:
 - Non implementation of the Global Mandatory Training (GMT)* and local mandatory training and/or
 - Unjustified/non remediated low figures of completion of a significant number of those trainings, especially those reported in the Risk Assessment.

() The Global Mandatory Training project (GMT) was launched in 2016 and its objective is to guarantee that all the Group employees complete the regulatory training required, establishing a minimum completion rate of 90%. It must be complemented by the local regulatory training obligations.*

4 - Adjustment eccezionali

L'aggiustamento eccezionale contribuisce a garantire che il quadro complessivo costruito sia in grado di prendere in considerazione tutte i fattori, pur rimanendo coerente, equo e pienamente trasparente.

Permette un adeguamento discrezionale al pool per riflettere i fattori esterni che non sono stati monitorati nelle altre componenti del framework e per assicurarsi che il pool della BU sia competitivo.

Inoltre, un aggiustamento eccezionale può includere aggiustamenti predefiniti per obiettivi temporanei che diventano rilevanti durante l'anno.

3.2.1.1 Corresponsione del “bonus pool”

Il bonus assegnato a livello individuale, dovrà tenere in considerazione della media delle performance ottenute dai partecipanti al bonus pool corrispondente al 100% del bonus pool assegnato a una singola Business Unit in relazione alla media delle performance dei partecipanti.

Inoltre se la valutazione individuale complessiva sarà uguale o superiore a 3: per ogni differenza di 0,2 punti nella stessa fascia, tra la performance individuale e la media di quella dei partecipanti, potrà esserci una modifica di +/- 1 pp.

Per la valutazione individuale sarà applicata la scala riportata di seguito:

Individual performance score	Bonus payment rate*
4,26 - 5	more than 120%
3,5 - 4,25	100% - 120%
3 - 3,4	100%
2,5 - 3	100% - 85%
1 - 2,4	85% - 50%
Equal or less than 1	50% - 0%

(*) in linea con la determinazione del Bonus Pool della Unit

La determinazione del "bonus pool" al fine del relativo pagamento è soggetta al monitoraggio dei seguenti indicatori:

- Core Tier 1 ratio consolidato del Gruppo Italiano al 31 dicembre dell'esercizio relativo alla performance individuale superiore al livello minimo pro tempore stabilito nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Liquidity coverage ratio (LCR) del Gruppo Italiano al 31 dicembre dell'ultimo esercizio chiuso non inferiore alla soglia prevista nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- la performance individuale.

Tali indicatori vengono monitorati sia dalla Capogruppo Europea che dalla Capogruppo entro il primo trimestre dell'anno successivo all'anno di misurazione della performance individuale al fine di assicurare che la definizione dell'entità del "bonus pool" e la successiva corresponsione a livello individuale siano coerenti con la situazione patrimoniale della Capogruppo.

La rilevazione di un non adeguato livello di patrimonializzazione e di liquidità determina la riduzione dell'entità del "bonus pool"; nei casi di violazione del limite sopra indicati, il "bonus pool" individuale non è pagato per l'esercizio di riferimento.

La determinazione del "bonus individuale" da corrispondere alle funzioni aziendali di controllo interno - così come identificate dalla Circolare - non è legata a indici di performance economica bensì è correlata alla performance individuale di ciascun soggetto preposto a tali funzioni.

Una volta che l'importo della remunerazione variabile è determinato sulle base della performance annuale misurata in base ai processi di cui sopra, l'importo finale viene suddiviso in diverse componenti a seconda sia dell'ammontare dell'importo maturato che dalla categoria di appartenenza di ciascun beneficiario, come di seguito illustrato:

1) Personale Più Rilevante

Per il personale più rilevante la parte variabile della remunerazione individuale viene suddivisa nelle seguenti componenti remunerative¹:

1. 20% PDA
2. 20% PDD
3. 30% PAD
4. 30% PAA

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.

¹ Pagamento Differito in Azioni
Pagamento Differito in Denaro
Pagamento Annuale in Denaro
Pagamento Annuale in Azioni

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

La componente differita della remunerazione variabile, qualora il beneficiario sia ancora dipendente del Gruppo Italiano, viene erogata a condizione che in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance del Gruppo Italiano e della singola società stabilite per l'erogazione del bonus pool. In questo modo viene richiesto al personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, un operato costantemente orientato a mantenere una solida base di capitale, una forte liquidità, il controllo di tutti i rischi e la profittabilità dei risultati, assicurando la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione.

Pertanto, in funzione delle performance del Gruppo Italiano e della singola società, lo stanziamento economico per i sistemi incentivanti (bonus pool), può incrementare o ridursi, fino all'eventuale azzeramento, sulla base di meccanismi di correzione ex post (malus). Sono inoltre previsti meccanismi di restituzione dei premi in caso di erogazioni già avvenute (claw back), per tener conto dei comportamenti individuali, come previsto dalla Circolare, anche indipendentemente da eventuali profili risarcitori o disciplinari.

I meccanismi di correzione sopra descritti possono essere applicati a tutti il personale del Gruppo Italiano.

Nella determinazione della parte della remunerazione variabile soggetta all'applicazione di clausole di malus, il Gruppo Italiano considera il seguente ordine di correzione:

- bonus pool annuale;
- bonus differito riguardante l'anno in cui si è generato l'evento;
- bonus differiti diversi da quello del punto precedente;
- premi di lungo periodo non ancora corrisposti.

Gli eventi generanti l'applicazione di clausole di malus appartengono alle seguenti categorie:

- livello non adeguato di taluni indicatori finanziari del Gruppo Italiano;
- significative carenze nella gestione dei rischi;
- sanzioni per le quali la condotta del Personale Più Rilevante ha contribuito alla generazione del reato;
- revisione di voci di bilancio di particolare rilevanza;
- violazioni da parte del beneficiario di norme o regolamenti interni e esterni (codici etici o codici di condotta);
- variazioni significative nel profilo di rischio del Gruppo .

Al fine di determinare l'entità delle correzioni ex-post e l'applicazione di clausole di malus e claw back, gli eventi sono classificati nelle seguenti categorie:

Rilevanza bassa

Eventi riferiti a un singolo dipendente, con rischio limitato e con impatto finanziario e/o regolamentare basso. Gli eventi di rilevanza bassa determinano l'applicazione delle sole clausole di malus.

Rilevanza media

Eventi riferiti a un numero limitato di dipendenti con rischio e con impatto finanziario e/o regolamentare di particolare rilevanza. Gli eventi di rilevanza media determinano l'applicazione di clausole di malus e, qualora non si ritenessero sufficienti, anche di clausole di claw back.

Rilevanza alta

Eventi con impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo Italiano delle singole società e con impatto finanziario e reputazionale rilevante. Gli eventi di rilevanza alta determinano l'applicazione di clausole di malus e di claw back.

I correttivi ex-post, nei casi di remunerazione variabile differita, si applicano dal momento del pagamento della prima tranche fino alla data in cui termina il periodo di differimento dell'ultima assegnazione di Azioni. Nei casi di remunerazione variabile non differita, l'applicazione dei correttivi ex-post avviene fino alla data definita dal piano di remunerazione variabile o, qualora non prevista, entro e non oltre il quinto anno dall'assegnazione.

4. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni

Si riporta di seguito il dettaglio della remunerazione su base aggregata corrisposta in relazione alle performances conseguite nell'anno 2019.

4.1 Informazioni quantitative aggregate ripartite per aree di business

AREA DI ATTIVITA'	RETAIL BANKING	ALTRE
PERSONALE ADDETTO	306	346
REMUNERAZIONE TOTALE (€)	15.745.877,62 €	16.255.481,13 €
DI CUI COMPONENTE VARIABILE (€)	2.082.184,52 €	1.750.402,15 €

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

RIPARTIZIONE TRA COMPONENTE FISSA E VARIABILE

CATEGORIA	NUMERO BENEFICIARI	PARTE FISSA (€)	PARTE VARIABILE (€)
Personale più rilevante	17	2.206.883,93 €	788.794,75 €

SUDDIVISIONE DELLA PARTE VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE

CATEGORIA	NUMERO BENEFICIARI	CONTANTI (€)	AZIONI (€)
Personale più rilevante	17	506.495,29 €	282.299,46 €

REMUNERAZIONE DIFFERITA:

- Suddivisione tra componente in contanti e quella in azioni

CATEGORIA	NUMERO BENEFICIARI	CONTANTI (€)	AZIONI (€)
Personale più rilevante	5	41.650,74 €	143.463,66 €

*beneficiari in organico al 31/12/2019

- Remunerazioni differite esistenti, suddivise in quote attribuite e non attribuite

CATEGORIA	NUMERO BENEFICIARI	Remunerazioni differite esistenti (€)	Remunerazioni differite non attribuite (€)	Remunerazioni differite attribuite (€)
Personale più rilevante	12	813.970,53 €	112.871,73 €	701.098,80 €

*relative agli anni 2015/2016/2017/2018/2019

COMPENSI TOTALI CORRISPOSTI INDIVIDUALMENTE AI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ED AL DIRETTORE GENERALE

RUOLO	Remunerazioni complessive lorda fissa e variabile 2019
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 122.000,00
Amministratore Delegato e Direttore Generale	€ 397.447,00
Consigliere indipendente	€ 58.000,00

Gli altri membri del Consiglio di Amministrazione non percepiscono alcun compenso considerato che la remunerazione per la loro attività è già ricompresa nell'emolumento percepito nell'ambito delle rispettive società di appartenenza.

Per quanto concerne la componente variabile si rimanda a quanto specificato al paragrafo 1.

TRATTAMENTI DI INIZIO E FINE RAPPORTO

I pagamenti erogati per trattamenti di inizio o fine rapporto (RAL-TFR) non hanno riguardato "personale più rilevante"

HIGH EARNERS

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