

## **Gruppo Bancario Santander Consumer Bank**

### **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" e dell'art. 450 CRR**

## Premessa

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (di seguito la "**Circolare**"), che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. "**Personale Più Rilevante**"), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

## INFORMATIVA QUALITATIVA – ARTICOLO 450 CRR LETTERE A)-F)

### **a) Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire le politiche di remunerazione, sul ruolo degli organi e delle funzioni aziendali interessate e dei consulenti esterni dei cui servizi la banca si è avvalsa per definire la politica**

In linea con quanto già definito per le politiche retributive degli esercizi precedenti, le "Politiche di Remunerazione 2021" definiscono le linee guida dei sistemi di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Italiano (come infra definito) con l'obiettivo, da un lato, di favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione, dall'altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo Italiano soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo.

È inoltre scopo delle politiche retributive del Gruppo Italiano garantire un'adeguata remunerazione a fronte di una performance durevole, che permetta di valorizzare il personale, riconoscendo il contributo individuale al raggiungimento dei risultati e disincentivando, al contempo, condotte non improntate a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di rispetto delle norme o che propendano verso un'eccessiva esposizione al rischio o inducano a violazioni normative.

In ottemperanza a quanto disposto dalla Circolare, Santander Consumer Bank S.p.A., con sede in Torino, Corso Massimo D'Azeglio 33/E (di seguito "**SCB**" o "**Capogruppo**"), ha elaborato, nella sua qualità di Capogruppo, queste politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito la "**Politica Retributiva**") per l'intero gruppo italiano Santander Consumer Bank (di seguito il "**Gruppo Italiano**") che attualmente è composto da:

- Santander Consumer Bank S.p.A.
- Banca PSA Italia S.p.A.

- TIMFin S.p.A.

La Politica Retributiva per le società controllate Banca PSA Italia S.p.A. e TIMFin S.p.A. è integrata da dure specifici e separati documenti che costituiscono degli addendum della Politica Retributiva.

Il processo di definizione della Politica Retributiva coinvolge le seguenti funzioni e 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 E ANTIRICICLAGGIO

Il Servizio Compliance e Condotta – DPO e Antiriciclaggio 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 e Antiriciclaggio collabora con le altre funzioni aziendali di controllo (Servizio Controllo Rischi, Servizio Internal Audit, Servizio Tutela Clienti, 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 controllate (Banca PSA Italia S.p.A. e TIMFin S.p.A.) scambiandosi tutte le informazioni rilevanti.

Il Servizio Compliance e Condotta – DPO e Antiriciclaggio 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.

Il Comitato di remunerazione si è riunito 3 volte nel corso del 2021.

### 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.

Il Consiglio di Amministrazione si è riunito 11 volte nel corso del 2021, trattando in due riunioni tematiche attinenti la 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 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 società del Gruppo Italiano, Banca PSA Italia S.p.A., attraverso le proprie funzioni competenti e coerentemente con le linee guida definite dalla Capogruppo, attua l'autovalutazione del personale più rilevante in coerenza con la normativa di riferimento, stabilisce i sistemi incentivanti societari in coerenza con la Politica Retributiva e implementa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi. In tale ambito, attiva le verifiche di competenza con le funzioni aziendali di controllo a livello societario e di Capogruppo.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano tra loro per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle presenti politiche di remunerazione alla normativa vigente; e collaborano con le funzioni di controllo della Capogruppo Europea e delle controllate scambiandosi tutte le informazioni rilevanti.

Le funzioni aziendali di controllo, con la supervisione della Direzione Risorse Umane, avvalendosi del processo di monitoraggio adottato dalla Capogruppo Europea, conducono verifiche a campione sulle operazioni e gli investimenti finanziari effettuati dal Personale Più Rilevante al fine di evitare che costoro eludano quanto previsto dalla Politica Retributiva e

dalla Circolare in genere attraverso pagamenti o altri benefici ricevuti tramite veicoli, strumenti o altre modalità ovvero attraverso strumenti di copertura o assicurativi.

La Politica Retributiva è stata aggiornata nel 2021 con il supporto dello studio Pavesio ed Associati di Torino.

### **Processo di identificazione del Personale Più Rilevante**

Il presente paragrafo descrive il processo di identificazione del Personale Più Rilevante adottato dalla Capogruppo e definisce i soggetti coinvolti nel processo, i loro compiti, gli strumenti e i materiali necessari, i criteri e le modalità di valutazione del personale, le attività di monitoraggio e di riesame del processo.

Costituiscono elementi della politica della Capogruppo Europea, comuni anche alla Capogruppo:

- monitorare l'identificazione del Personale Più Rilevante;
- mantenere informazioni correttamente aggiornate, rendendole disponibili per la Banca Centrale Europea o qualsiasi altro organismo di regolamentazione locale, quando ciò viene richiesto;
- eseguire il processo di identificazione almeno una volta all'anno.

Il Comitato Remunerazione vigila sulla corretta attuazione del processo di identificazione del Personale Più Rilevante.

#### *Principi di base di identificazione*

L'identificazione del Personale Più Rilevante è condotta applicando i criteri fissati dal Regolamento 604 ai fini dell'inclusione o dell'esclusione dalla categoria. In conformità alla Circolare, la Capogruppo può individuare e applicare criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel Regolamento 604 per individuare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

I criteri adottati dal Gruppo Italiano, anche in conformità alla politica di remunerazione della Capogruppo Europea, sono i seguenti:

- **qualitativi**: che considerano la posizione della persona all'interno dell'organizzazione o il livello di responsabilità all'interno della medesima;

- **quantitativi:** che considerano la posizione della persona all'interno dell'organizzazione in considerazione della retribuzione percepita per i suoi servizi; e
- **interni:** qualora non espressamente contemplati dal regolamento della Capogruppo Europea.

### *Procedure, Ruoli e Responsabilità*

La Direzione Risorse Umane determina la procedura di identificazione del Personale Più Rilevante, stabilendo il calendario dei relativi incontri, e fornisce le relative disposizioni di attuazione.

È responsabilità della Direzione Risorse Umane identificare il Personale Più Rilevante e le relative modalità di valutazione e dare supporto al Comitato Remunerazione nell'attuazione della sua politica di remunerazione e incentivazione.

La Direzione Risorse Umane è responsabile dell'adeguamento del regolamento di applicazione della Capogruppo in considerazione della Circolare e di determinare se è necessario adottare ulteriori procedure e documenti per ottemperare alle prescrizioni di volta in volta previste dalla Circolare e dalla Politica Retributiva della Capogruppo Europea.

La Direzione Risorse Umane deve essere in grado di segnalare, su richiesta delle autorità regolamentari in qualsiasi momento, i soggetti identificati come Personale Più Rilevante, unitamente ai criteri di base che li qualificano come tali, la loro posizione fisica, organizzativa e funzionale e gli altri elementi presi in considerazione dalla funzione per adempiere a questo compito.

Il Comitato Rischi e il Comitato Remunerazione si riuniscono almeno una volta all'anno per verificare il processo seguito per identificare il Personale Più Rilevante ed eventualmente il personale da escludere da tale categoria.

### *Modalità di valutazione*

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante condotto dalla Capogruppo per il Gruppo Italiano considera le responsabilità, i poteri, i livelli di *reporting*, le mansioni e gli incarichi di ciascun soggetto in relazione all'assunzione e gestione del rischio e indica le ragioni che hanno condotto all'inclusione ovvero all'esclusione dal Personale Più Rilevante.



### *Elaborazione, monitoraggio e riesame*

La Direzione Risorse Umane coordina il processo di identificazione del Personale Più Rilevante con il supporto della Direzione Rischio e del Servizio Compliance e Condotta - DPO. La medesima funzione 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.

### *Esiti del processo di identificazione*

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante devono essere opportunamente motivati e formalizzati dalla Direzione Risorse Umane con il supporto della Direzione Rischio e del Servizio Compliance e Condotta - DPO.

Gli esiti di questo processo devono contenere almeno le seguenti informazioni:

- il numero delle persone identificato come Personale Più Rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; e
- il confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni riguardano il Personale Più Rilevante eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione. Di seguito gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante completato il 10 febbraio 2021 con riferimento all'esercizio 2021,

Carica	Nome e Cognome	24
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Alberto Merchiori	1
Membri del Consiglio di Amministrazione*	-	6
Responsabile Servizio Internal Audit	Giovanni Anastasio	1
Responsabile Direzione Risorse Umane	Guido Piacenza	1
Responsabile Direzione Relazioni Istituzionali, Legale e Compliance	Davide Spreafico	1
Responsabile Direzione Operation e Direzione Information Technology (ad interim)	Flavio Glorio	1
Responsabile Direzione Amministrazione e Controlli	Miguel Silva	1
Responsabile Direzione Finanza	Luis Ignacio Oleaga Gascue	1
Responsabile Direzione Vendite	Andrea Mastellaro	1
Responsabile Direzione Marketing	Letizia Alviano	1
Direttore Generale HCBE Italy Branch Back Office	Simona Cipollina	1
Responsabile Direzione Rischio (CRO)	Antonella Tornavacca	1
Responsabile Direzione Recupero Crediti	Ida Lo Pomo	1
Responsabile Servizio Compliance e Condotta e AML	Anna Bianco	1
Responsabile Servizio Controllo Rischi	Luca Tomati	1
Responsabile Rete Agenzie e Intermediari Finanziari	Riccardo Arena	1
Responsabile Rete Filiali	Loretta Masenga	1
Responsabile Rete Accordi Nazionali	Alessandro Forti	1
Responsabile Rete Captive (Hyundai e Kia)	Giuseppe Vagnone	1

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

**b) c) d) e) Informazioni relative alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione (criteri utilizzati per la valutazione dei risultati e per l'adeguamento ai rischi, politiche di differimento e meccanismi di correzione ex post), agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile ed alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati.**

La Capogruppo 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.

#### Remunerazione Fissa

La parte fissa della remunerazione è determinata in base al livello di esperienza professionale, competenza e responsabilità di ciascuna risorsa e definita nei contratti di lavoro stipulati dal personale del Gruppo Italiano, in applicazione degli standard di equità definiti dal Gruppo Santander.

La componente fissa è stabile e irrevocabile ed è corrisposta sulla base di criteri non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalla performance della banca; ed è tale da scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero, eventualmente, mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore aziendale di medio e lungo periodo.

La retribuzione fissa può essere rivista annualmente, senza pregiudizi di alcun genere, e include, in conformità alle politiche del Gruppo Italiano pro tempore vigenti, beni in natura (fringe benefit) in funzione del ruolo e delle attività svolte da ciascuna risorsa nell'ambito del Gruppo Italiano

#### Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione del Personale Più Rilevante è costituita:

- da una quota pari ad almeno il 50% da azioni emesse dalla Capogruppo Europea (le "**Azioni**") conformemente a quanto disposto dalla Circolare e dal Regolamento 527; e
- da una quota a complemento del 100%, in denaro corrisposto per cassa.

La componente variabile è ordinariamente soggetta per una quota pari ad almeno il 40% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo (il "**Periodo di Differimento**") non inferiore a 5 anni.

La quota di remunerazione variabile soggetta al Periodo di Differimento può essere corrisposta secondo un criterio *pro-rata*, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale; tra la fine del periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) e il pagamento della prima quota deve intercorrere almeno un anno.

I dividendi e gli interessi che maturano in relazione alle Azioni durante il Periodo di Differimento non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo, né al termine di esso. Sulla parte per cassa, possono essere calcolati interessi in linea con i tassi di mercato.

Le Azioni attribuite agli aventi diritto sono soggette a un temporaneo divieto di vendita (il "**Periodo di Retention**") pari a 1 anno per le Azioni pagate *up-front* mentre per le Azioni soggette al Periodo di Differimento, il Periodo di Retention è di 1 anno e inizia dal momento in cui le Azioni sono attribuite.

Con riferimento al Personale Più Rilevante la cui retribuzione variabile, effettivamente corrisposta, è uguale o inferiore all'importo lordo annuale di Euro 50.000,00, non troveranno applicazione né la ripartizione percentuale tra quota in Azioni e quota in denaro corrisposta per cassa, né il Periodo Di Differimento, poiché le retribuzioni variabili al di sotto di tale soglia non sono ritenute in grado di inficiare l'allineamento tra meccanismi retributivi e profilo di rischio del Gruppo Italiano. Conseguentemente, la retribuzione verrà corrisposta interamente in denaro. Tuttavia, conformemente alle direttive impartite dalla Capogruppo Europea, qualora la retribuzione variabile complessiva, effettivamente corrisposta, risultasse superiore all'importo lordo annuale di euro 50.000 troverà applicazione sia la ripartizione percentuale tra quota in Azioni e quota in denaro, sia il Periodo di Differimento indipendentemente dall'appartenenza o meno al Personale Più Rilevante.

Con riferimento al Personale Più Rilevante la cui retribuzione variabile complessiva (*target bonus*) superi l'importo lordo di Euro 429.536, identificato come importo particolarmente elevato, la quota di retribuzione variabile da assoggettare al Periodo di Differimento non potrà essere inferiore al 60% e sarà composta da Azioni per più del 50%, il Periodo di Differimento sarà di 5 anni, e il Periodo di Retention sarà di 6 mesi decorrente dal momento in cui le Azioni sono attribuite.

La componente variabile della remunerazione dei consiglieri esecutivi, il direttore generale, i condirettori generali, i vice direttori generali e altre figure analoghe, i responsabili delle principali aree di *business* e di quelle con maggior profilo di rischio, funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo è soggetta a un Periodo di differimento di 5 anni e la parte differita è composta per il 31% da strumenti finanziari. Per questi soggetti il Periodo di Retention sarà di un anno decorrente dal momento in cui le Azioni sono attribuite.

Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato la percentuale da differire è in ogni caso pari o superiore al 60%. La Capogruppo ha determinato che gli importi pari o superiori ad Euro 429.536<sup>1</sup> costituiscono importo "particolarmente elevato". La Capogruppo aggiorna con cadenza triennale l'ammontare di remunerazione variabile che rappresenta importo particolarmente elevato.

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 i limiti fissati dalla Circolare.

### **Proporzione tra la parte fissa e la parte variabile della remunerazione**

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;

---

<sup>1</sup> Importo calcolato considerando il minore tra (i) la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Capogruppo al 31 dicembre 2018, moltiplicata per 10; e (ii) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earner* italiani come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA.

- 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	Proporzione 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.

## **Remunerazione della rete esterna**

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 fissa" della remunerazione degli Agenti, mentre alla remunerazione variabile del personale è equiparata la "componente variabile e" della remunerazione degli Agenti, quanto precede nel rispetto della normativa vigente.

### **"Componente fissa"**

La remunerazione che ha natura pressoché stabile e ordinaria, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di redditività imposti dalla Capogruppo – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca. Essa è di per sé sufficiente a remunerare le attività degli intermediari anche nel caso in cui la parte "variabile" non venisse erogata per il mancato raggiungimento di obiettivi di performance. Essa è rappresentata da provvigioni percentuali stabilite ex ante tra banca e l'intermediario, 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'intermediario nel mese precedente. Essa viene pagata all'intermediario su singola pratica, generalmente in % sul Netto Erogato o sul monte interessi generato.

**"Componente variabile"** Tale componente 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 Marketing. La sua remunerazione e il suo eventuale riconoscimento possono modificarsi in relazione alla performance misurata (obiettivi di volumi, qualità del credito, etc.)

Tali componenti hanno scadenza prestabilita con periodicità annuale e/o infrannuale allo scopo di monitorare l'allineamento alle prassi di mercato e contenere possibili rischi che possano avere impatti negativi sulla reputazione dell'operato della Banca. Ad ogni modo quest'ultima, come specificato ai propri intermediari in fase precontrattuale, si riserva di sospendere e/o rivedere e/o interrompere quanto pattuito nel caso non venissero rispettati gli standard qualitativi del Gruppo (quali ad esempio indici di rischio, vendita impropria di servizi aggiuntivi, ecc).

Per tali ragioni, i sistemi di remunerazione e incentivazione degli intermediari finanziari 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 stessa, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

La componente variabile può essere soggetta a meccanismi di riduzione parziale in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca. Le correzioni ex post della componente non ricorrente tengono conto di indicatori granulari di rischiosità operativa, di conformità e reputazionale e vengono valutate sia sotto il profilo quantitativo sia sotto il profilo qualitativo, attraverso metriche oggettive identificabili e soggette a verifiche.

### Componenti della retribuzione variabile

La remunerazione variabile nel Gruppo Italiano per la parte di pagamento relativa al Personale Più Rilevante che percepisce una remunerazione variabile superiore a euro 50.000, 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 *tranche* 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%								
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7
						1/5	5	
					1/5	4		
				1/5	3			
			1/5	2				
		1/5	1					

- 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 *tranche* annuali di pari valore ed è soggetto a clausole di *malus*, le quali saranno eventualmente applicabili fino al momento del pagamento delle singole *tranche*.

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					
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

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%						
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

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, in modo che nei dodici (12) mesi successivi alla consegna delle stesse, il partecipante non possa venderle. Non potrà né di impegnarsi, in generale, nella copertura delle azioni, né prima della loro consegna o durante il periodo di conservazione.

Tale competente 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%	1					
	Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7

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:

REMUNERAZIONE VARIABILE	DIFFERITO	PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 31%						1/5	1/5	5
							1/5	3	4	
				1/5	1					
	UP FRONT	PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 9%					1/5	1/5		
							1/5			
				1/5						
UP FRONT	PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%		100%	1						
	PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%		100%							
REMUNERAZIONE FISSA	SALARIO BASE	100%								
		Anno 0	Anno 1	Anno 2	Anno 3	Anno 4	Anno 5	Anno 6	Anno 7	

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.

### Casi specifici

Nel caso si presenti la casistica di remunerazione variabile superiore ai 50.000 euro lordi annui da riconoscere al personale non incluso in quello Più Rilevante, il Periodo di Differimento è di 3 anni sia per la parte in denaro che in Azioni. In questo caso il Periodo di Retention è di 1 anno.

REMUNERAZIONE E FISSA	UP FRONT	PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%	Anno							
			0	1	2	3	4	5		
REMUNERAZIONE VARIABILE	DIFFERITO	PAGAMENTO DIFFERITO IN AZIONI (PDA) 20%	Misurazione della Performance							
			Rilascio			1/3	2			
			Periodo Retention			1				3
	DIFFERITO	PAGAMENTO DIFFERITO IN DENARO (PDD) 20%	Misurazione della Performance							
			Rilascio			1/3				
			Periodo Retention			1/3				
UP FRONT	PAGAMENTO ANNUALE IN AZIONI (PAA) 30%	Misurazione della Performance								
		Rilascio	100%							
UP FRONT	PAGAMENTO ANNUALE IN DENARO (PAD) 30%	Misurazione della Performance								
		Rilascio	100%							
REMUNERAZIONE E FISSA	SALARIO BASE		Misurazione della Performance	100%						
	SALARIO BASE		Rilascio	100%						

Per "**Azioni**" si intendono le azioni ordinarie emesse da Banco Santander S.A. o azioni sussidiarie, stabilite dal team di compensazione; la preferenza dovrebbe essere per le azioni sussidiarie.

### **Valutazione annuale delle performance**

La *performance* viene valutata annualmente a livello globale (Gruppo Europeo), a livello di unità (Capogruppo), direzione/area/servizio (Risorse Umane, Finanza, Amministrazione, ecc.) ed a livello individuale.

Tale *performance* viene valutata sia sotto il profilo quantitativo sia sotto il profilo qualitativo, attraverso metriche oggettive identificabili e soggette a verifiche.

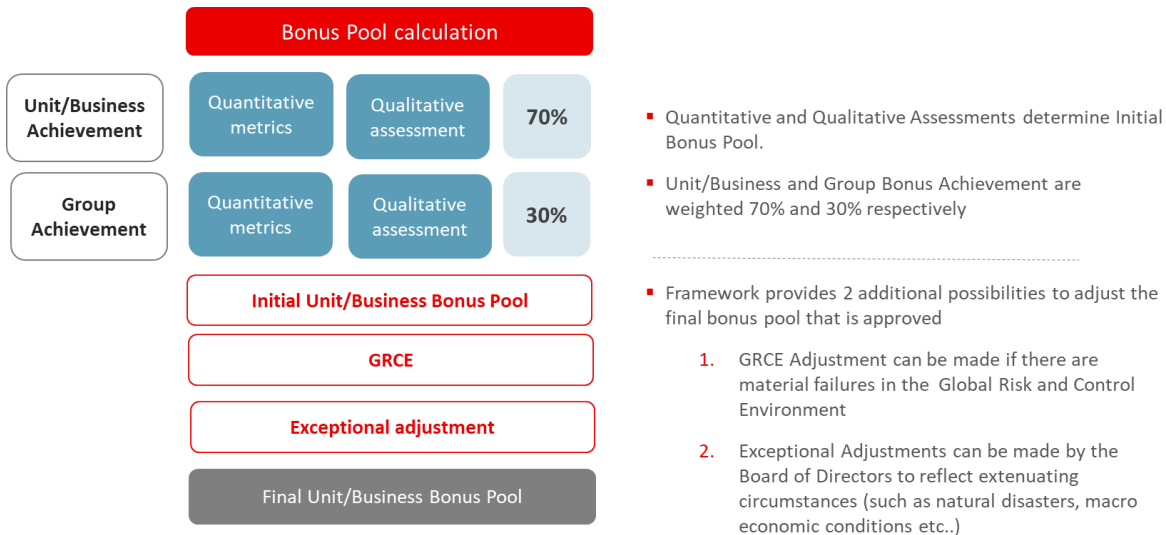
Il sistema combina una modalità di calcolo centralizzato del "*bonus pool*" con un sistema di "*management by objectives*" (MBO) definito in relazione alla specifica unità locale.

I soggetti facenti parte delle funzioni aziendali di controllo non possono avere obiettivi legati al *business*.

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 e secondo il documento integrativo denominato "*2021 Bonus Scorecard Italy*". Il calcolo prende in considerazione 4 elementi principali:

1. Assessment del Paese: un insieme di metriche qualitative e quantitative misurate a livello di singola Business Unit in considerazione dei *target* annuali definiti da Gruppo Europeo;
2. Assessment del Gruppo: un insieme di metriche qualitative e quantitative misurate a livello di Gruppo in considerazione dei *target* annuali definiti
3. La metrica GRCE (General Risk and Control Environment) 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
4. "*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.

Tabella 1. Modello di calcolo del *bonus pool* aziendale applicato alle BU del Gruppo



### Valutazione del Paese:

Le metriche quali/quantitative utilizzate 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% (risk 10%, capital 20%, profitability 50%)

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 viene valutato il *ratio* legato al costo del credito
- 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 viene misurato 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%. Alcune metriche potrebbero essere soggette a una soglia specifica.

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%

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		Metrics		
Customers	20%	NPS Auto & Merchants	20%	
Shareholders	Risk	10%	Cost of Credit	10%
	Capital	20%	Contribution to Group Capital	20%
	Profitability	50%	ROTE	50%

### Metriche Qualitative

A ogni elemento di valutazione deve essere assegnato un peso all'interno della categoria a cui appartiene.

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

Ogni elemento di valutazione qualitativa deve essere valutato in base a specifiche domande predefinite, che saranno definite espressamente dalle corrispondenti funzioni globali e alle quali deve essere data risposta mediante una chiara giustificazione supportata da evidenze.

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

La media ponderata dei punteggi delle categorie determinerà il punteggio finale del paese.

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.

### Valutazione di Gruppo

Come nel caso della valutazione per paese, la valutazione del gruppo sarà definita sulla base di parametri quantitativi e qualitativi che possono essere raggruppati in categorie come clienti, azionisti (inclusi rischio, capitale e redditività) e altri. Le metriche e i loro obiettivi sono fissati all'inizio dell'anno. La performance del gruppo sarà considerata insieme alla performance del paese sotto forma di ponderazione (ad esempio, derivando il pool di bonus del paese finale basato sul 70% dei risultati del paese e del 30% dei risultati del gruppo).

La "Ponderazione" di gruppo è finalizzata a cogliere le *performance* del Paese in relazione alle prestazioni del Gruppo e agli elementi del Paese di qualità e controllo. Pertanto, questa ponderazione conterrà due elementi:

- Pesatura al 70% del Bonus Pool della Country e al 30% del Bonus Pool di Gruppo.
- 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 la ponderazione di Gruppo.

Lo scopo della valutazione del Gruppo è riconoscere che, poiché la strategia della Società si basa sempre più su piattaforme globali rese possibili da una forte collaborazione tra gruppo e leadership locale.

### Metrica GRCE (General Risk and Control Environment)

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.

### Adjustment Eccezionale

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.

Il risultato complessivo del Bonus Pool determinerà anche l'ammontare complessivo a disposizione per il pagamento dei bonus dei Responsabili di Servizio e Area.

### Performance Individuale

Ulteriori aggiustamenti qualitativi possono essere apportati alla singola assegnazione *bonus*.

Il bonus assegnato a livello individuale dovrà tenere in considerazione:

1. La media delle *performance* ottenute dai partecipanti nel loro segmento di riferimento.
2. L'ammontare complessivo del bonus a disposizione della Unit.
3. La performance individuale.

### **Corresponsione del "bonus pool"**

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.

### **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 tutto 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<sup>2</sup>.

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 (incluso quello di reputazione), e con basso impatto finanziario (di capitale e business)e/o sui requisiti regolamentari .  
Gli eventi di rilevanza bassa determinano l'applicazione delle sole clausole di *malus*.

- *Rilevanza media*

---

<sup>2</sup> Il profilo di rischio risultante dall'ultimo esercizio semestrale di Risk Identification Assessment è > 2,5.

Eventi riferiti a un numero limitato di dipendenti con rischio (incluso quello di reputazione) e con impatto finanziario (capitale e business) 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 (incluso quello di reputazione) del Gruppo Italiano delle singole società e con impatto finanziario (capitale e business) 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.

La decisione sull'applicazione e sull'entità delle correzioni *ex-post* deve essere assunta considerando le circostanze nelle quali l'evento si è manifestato. Sulla base delle analisi effettuate, anche con l'ausilio delle funzioni aziendali di controllo, il Comitato Remunerazioni e, nel caso in cui le correzioni siano rivolte a dipendenti del Gruppo Italiano la Direzione Risorse Umane, di concerto con le funzioni di controllo, stabilisce l'applicazione e l'entità delle correzioni.

In ogni caso, i meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta, né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di detti meccanismi.

Le funzioni aziendali di controllo hanno la responsabilità di definire gli eventi che possono essere soggetti all'applicazione di correttivi *ex-post* della remunerazione variabile. Inoltre, le medesime forniscono supporto e consulenza su potenziali eventi di *malus* e *claw back* affinché gli organi decisionali assumano decisioni consapevoli e in linea con gli obiettivi di lungo periodo del Gruppo Italiano.

**f) Informazioni relative alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati**

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<sup>3</sup>, 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.

---

<sup>3</sup> Secondo questo principio "le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta (13), anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza". Si veda la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione Prima, paragrafo 7 della Circolare.

**INFORMATIVA QUANTITATIVA – ARTICOLO 450 CRR LETTERE G)-I)**

Template REM5 Template based on reporting Remuneration Benchmarking and covering Article 450(1)(g) for disclosure of remuneration

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Management body remuneration			Business areas							
		MB Supervisory function	MB Management function	Total MB	Investment banking	Retail banking	Asset management	Corporate functions	Independent internal control functions	All other	Total	
1	Total number of staff:										18	
2	Of which: members of the MB		1	1								
3	Of which: other senior management					1		7		3		
4	Of which: other identified staff					4				2		
5	Total remuneration		464.655 €	464.655 €		757.732 €		1466306	698.285 €			
6	Of which: variable remuneration		217.000 €	217.000 €		202.680 €		415684	155.336 €			
7	Of which: variable remuneration of identified staff		217.000 €	217.000 €		202.680 €		415684	155.336 €			
8	Of which: fixed remuneration		247.655 €	247.655 €		555.052 €		1050622	542.949 €			
9	Of which: fixed remuneration of identified staff		247.655 €	247.655 €		555.052 €		1050622	155.336 €			

Template REM1: Remuneration awarded for the financial year

covering 450(1)(h)(i), 450(1)(h)(ii)

Remuneration amount			a	b	c	d
			MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff
1	Fixed remuneration	Number of identified staff		1	11	6
2		Total fixed remuneration (3 + EU-5a + EU-5b + EU-6x + 7)		247.655,27 €	1.579.374,72 €	569.248,08 €
3		Of which: cash-based		220.000,00 €	1.379.620,04 €	522.464,00 €
4		Of which: deferred				
EU-5a		Of which: shares or equivalent ownership interests				
EU-6a		Of which: deferred				
EU-5b		Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments				
EU-6b		Of which: deferred				
EU-6x		Of which: other instruments				
EU-6y		Of which: deferred				
7		Of which: other forms		27.655,27 €	199.754,68 €	46.784,08 €
8		Of which: deferred				
9		Variable remuneration	Number of identified staff		1	11
10	Total variable remuneration (11 + EU-13a + EU-13b + EU-14x + 15)			217.000 €	617.384 €	156.316 €
11	Of which: cash-based			84.630 €	390.413 €	156.316 €
12	Of which: deferred			19.530 €	53.018 €	
EU-13a	Of which: shares or equivalent ownership interests			132.370 €	226.971 €	
EU-14a	Of which: deferred			67.270 €	182.616 €	
EU-13b	Of which: share-linked instruments or equivalent non-cash instruments					
EU-14b	Of which: deferred					
EU-14x	Of which: other instruments					
EU-14y	Of which: deferred					
15	Of which: other forms					
16	Of which: deferred					
17	Total remuneration (2 + 10)			464.655 €	2.196.759 €	725.565 €

Template REM3: Deferred remuneration

covering Article 450(1)(h)(iii) and Article 450(1)(h)(iv)

		a	b	c	d	e	f	g	h
	Deferred and retained remuneration	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance periods	Of which vested in the financial year	Of which vesting in subsequent financial years	Amount of performance adjustment to deferred remuneration that was due to vest in the financial year	Amount of performance adjustment to deferred remuneration that was due to vest in future performance years	Total amount of amendment during the financial year due to explicit adjustments (i.e. changes of value of deferred remuneration due to the changes of prices of instruments)	Total amount of deferred remuneration actually paid out in the financial year	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance period that has vested but is subject to retention periods
1	MB Supervisory function								
2	Cash-based								
3	Shares or equivalent ownership interests								
4	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
5	Other instruments								
6	Other forms								
7	MB Management function	168.294 €	55.248 €	113.045 €				55.248 €	42.975 €
8	Cash-based	60.166 €	23.720 €	36.446 €				23.720 €	
9	Shares or equivalent ownership interests	108.128 €	31.528 €	76.599 €				31.528 €	42.975 €
10	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
11	Other instruments								
12	Other forms								
13	Other senior management	278.659 €	108.452 €	170.207 €				108.452 €	55.549 €
14	Cash-based	107.859 €	48.081 €	59.778 €				48.081 €	
15	Shares or equivalent ownership interests	170.801 €	60.371 €	110.430 €				60.371 €	55.549 €
16	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
17	Other instruments								
18	Other forms								
19	Other identified staff								
20	Cash-based								
21	Shares or equivalent ownership interests								
22	Share-linked instruments or equivalent non-cash instruments								
23	Other instruments								
24	Other forms								
25	Total amount								

Template REM2: Special payments covering Article 450(1)(h)(v), Article 450(1)(h)(vi) and Article 450(1)(h)(vii)

	a	b	c	d
Special payments	MB Supervisory function	MB Management function	Other senior management	Other identified staff
<b>Guaranteed variable remuneration awards</b>				
1	Guaranteed variable remuneration awards - Number of identified staff			
2	Guaranteed variable remuneration awards -Total amount			
3	Of which guaranteed variable remuneration awards paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap			
<b>Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year</b>				
4	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Number of identified staff			
5	Severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year - Total amount			
<b>Severance payments awarded during the financial year</b>				
6	Severance payments awarded during the financial year - Number of identified staff			1
7	Severance payments awarded during the financial year - Total amount			145.000,00 €
8	Of which paid during the financial year			87.000,00 €
9	Of which deferred			58.000,00 €
10	Of which severance payments paid during the financial year, that are not taken into account in the bonus cap			
11	Of which highest payment that has been awarded to a single person			145.000,00 €



**Template REM4: Remuneration of 1 million EUR or more per year covering Article 450(1)(i)**

	EUR	a Identified staff that are high earners as set out in Article 450(i)
1	1 000 000 to below 1 500 000	
2	1 500 000 to below 2 000 000	
3	2 000 000 to below 2 500 000	
4	2 500 000 to below 3 000 000	
5	3 000 000 to below 3 500 000	
6	3 500 000 to below 4 000 000	
7	4 000 000 to below 4 500 000	
8	4 500 000 to below 5 000 000	
9	5 000 000 to below 6 000 000	
10	6 000 000 to below 7 000 000	
11	7 000 000 to below 8 000 000	
x	To be extended as appropriate, if further payment bands are needed.	

## INFORMATIVA QUANTITATIVA – ARTICOLO 450 CRR LETTERA J)

### Compensi totali corrisposti individualmente ai membri del consiglio di amministrazione ed al direttore generale

RUOLO	Remunerazioni complessiva lorda fissa e variabile 2020
Presidente del Consiglio di Amministrazione	€ 122.000,00
Amministratore Delegato e Direttore Generale	€ 464.655,00
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.