



Politiche di Remunerazione
(Addendum alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Santander Consumer Bank)
2023

Approvato dall'Assemblea dei Soci del 25/09/2023

1. INTRODUZIONE

Santander Consumer Bank S.p.A., con sede in Torino, Corso Massimo d'Azeglio n. 33/E (di seguito "**SCB**" o "**Capogruppo**"), è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Santander Consumer Finance S.A. (SCF). Nella sua qualità di Capogruppo delle entità SCF presenti in Italia, Santander Consumer Bank S.p.A. ha elaborato le Politiche di Remunerazione¹ (di seguito la "**Politiche di Remunerazione**") per l'intero gruppo italiano Santander Consumer Bank (di seguito il "**Gruppo SCB**").

Stellantis Financial Services Italia S.p.A (di seguito, "**Stellantis Financial Services**"), in quanto parte del Gruppo SCB in Italia, è soggetta alle disposizioni delle Politiche di Remunerazione; Stellantis Financial Services ha, per massima trasparenza e granularità, predisposto uno specifico e separato documento relativamente alla remunerazione del personale di Stellantis Financial Services (di seguito, l'"**Addendum**"), al fine di adattare ed integrare, laddove previsto, le predette disposizioni alle proprie peculiarità nel rispetto delle Politiche di Remunerazione e della regolamentazione europea e italiana applicabile.

Pertanto, per tutto quanto non espressamente modificato o integrato dal presente Addendum, si applicheranno le disposizioni delle Politiche di Remunerazione. I termini in maiuscolo non espressamente definiti in questo Addendum hanno il medesimo significato loro attribuito nelle Politiche di Remunerazione.

Questo Addendum è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Stellantis Financial Services riunitosi in data 25/07/2023 unitamente alle Politiche di Remunerazione.

2. GOVERNANCE

Ai fini delle Politiche di Remunerazione, Stellantis Financial Services ha mutuato il modello di *governance* della Capogruppo, fermo restando che le seguenti funzioni ed organi aziendali assumono una differente denominazione e in particolare:

- (a) la Direzione Risorse Umane e Servizi al Personale, che svolge funzioni equivalenti a quelle della Direzione Risorse Umane;
- (b) la Direzione Legale, AML & Compliance, che svolge funzioni equivalenti a quelle del Servizio Relazioni Istituzionali, Legale e Compliance;
- (c) la Direzione Internal Audit, che svolge funzioni equivalenti a quelle del servizio Internal Audit;
- (d) il Servizio Risk Management, che svolge funzioni equivalenti a quelle del servizio Controllo Rischi.

Stellantis Financial Services, 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 le Politiche di Remunerazione e implementa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi 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.

3. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Stellantis Financial Services ha operato una sostanziale bipartizione della popolazione aziendale tra il Personale Più Rilevante (come infra definito) - al quale si applicano tutte le regole previste dalla Circolare - e il Restante Personale - al quale si applica una regolazione meno articolata -.

¹ Il documento delle Politiche di Remunerazione è disponibile sul sito ufficiale della Capogruppo Santander Consumer Bank S.p.A. Per approfondimenti si consulti il link: <https://www.santanderconsumer.it/>

Il processo di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio di Stellantis Financial Services (di seguito, il "**Personale Più Rilevante**") è condotto seguendo la politica di identificazione del Personale Più Rilevante contenuta nella Politiche di Remunerazione ed è condotto in base ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento UE 923/2021 a cui fanno rinvio sia la Circolare, sia la Politica di Remunerazione adottata dalla Capogruppo.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante completato il 22/06/2023 sono esposti nel seguente Allegato 1 (Appartenenti alla categoria "Personale Più Rilevante").

Stellantis Financial Services, inoltre, svolge periodicamente un *benchmarking* retributivo di mercato con società concorrenti e comparabili, al fine di garantire l'allineamento alle prassi di mercato tra posizioni di analoga complessità.

4. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Stellantis Financial Services persegue la neutralità rispetto al genere del personale e contribuisce a implementare la completa parità tra il personale. Essa promuove la realizzazione di una condizione per cui, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dalla CRDV nonché dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

Al riguardo, trova applicazione la Procedura Monitoraggio Gender e Equal Pay Gap di SCB, che descrive i fondamentali principi e misure adottati al fine di garantire pari opportunità e dignità sul luogo di lavoro.

Coerentemente, tra i fondamentali principi e misure che Stellantis Financial Services sta progressivamente implementando per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione vi sono, anche in una prospettiva volta a promuovere l'esercizio delle attività lavorative da parte del genere meno rappresentato nonché a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato:

- attenzione al tema della *gender equality* durante i processi di assunzione e al numero di donne presenti in posizioni manageriali, garantendo anche la neutralità rispetto al genere dei testi di *job posting*,
- attenzione all'inclusione di almeno una candidatura del genere meno rappresentato sia nei processi di selezione che nel *succession plan* relativamente ai *key roles*,
- redazione del prospetto biennale sulle c.d. "pari opportunità";
- condivisione con la Capogruppo di dati anagrafici e retributivi in forma anonimizzata al fine di realizzare analisi e azioni positive in tema di *gender pay gap*,
- al fine di non penalizzare le lavoratrici madri, garanzia di condizioni di *internal gender equality* e riduzione dei possibili effetti negativi derivanti dal rientro dalla maternità, Stellantis Financial Services mette in campo provvedimenti *ad hoc* a favore delle lavoratrici madri, come la concessione del diritto allo svolgimento della prestazione in modalità *smart working* per 5 giorni su 5 a settimana, l'integrazione del trattamento economico per il periodo di c.d. "maternità facoltativa" (prevista dal CIA in misura pari al 20%: precisamente, dal 30% previsto dal CCNL al 50% previsto dal CIA) nonché la concessione del part-time oltre il periodo previsto dalla legge.

Le politiche di remunerazione hanno l'obiettivo, tra l'altro, di promuovere la cultura della sostenibilità e, a tal fine, tengono conto dei rischi di sostenibilità ai sensi del Regolamento dell'Unione europea (UE) 2019/2088.

Inoltre, il Comitato per la Remunerazione, analizza periodicamente la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito - anche con la finalità di evitare qualsiasi trattamento discriminatorio - si identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra Personale Più Rilevante e Restante Personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

5. REMUNERAZIONE VARIABILE

Con riferimento alla remunerazione variabile, il presente paragrafo integra e modifica quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione, anche in relazione alla tipologia di strumenti da assegnare al personale di Stellantis Financial Services e alla struttura dei sistemi incentivanti, stabilendo quanto segue.

Per ciascun membro del Personale la retribuzione variabile complessivamente riconosciuta su base annuale non può superare il limite massimo del 50% della Retribuzione Annuale Fissa Lorda.

5.1 Pagamento in strumenti finanziari

La componente variabile della retribuzione del Personale Più Rilevante è bilanciata, per una quota pari ad almeno il 50%, tra:

- (a) denaro corrisposto per cassa;
- (b) uno strumento finanziario conforme a quanto disposto dalla Circolare e dal Regolamento Delegato (UE) n. 575/2013 della Commissione del 12 marzo 2013 e ss.mm.ii. che consisterà - fermo quanto ulteriormente previsto nelle Politiche di Remunerazione in tema di pagamenti in azioni e *stock options*, ove applicabili - nel pagamento in denaro alla scadenza del Periodo di *Retention* (o periodo di mantenimento per come definito nella Circolare). L'ammontare di tale importo sarà determinato sulla base dell'incremento di valore registrato dalle azioni di Stellantis Financial Services, inclusiva di Stellantis Renting, tra l'inizio e la fine del Periodo di *Retention* (o periodo di mantenimento per come definito nella Circolare), secondo lo schema di calcolo sub Allegato 2 del presente documento. Il calcolo del valore delle azioni di Stellantis Financial Services è fornito annualmente dalla Direzione Finanza & Amministrazione (CFO) successivamente alla chiusura di ogni bilancio annuale e dovrà essere accompagnato da relazione di controllo di una società di revisione abilitata da essa stessa scelta.

5.2 Remunerazione Variabile Individuale

La valutazione annuale della *performance* dei soggetti aventi diritto a una **Remunerazione Variabile Individuale** (Membri del Comitato Direttivo², Middle Managers³ e Impiegati⁴) tiene conto per il 50% del raggiungimento obiettivi collettivi per direzione (i "**Risultati Collettivi**") e per il 50% del raggiungimento di obiettivi individuali operativi e qualitativi (i "**Risultati Individuali**").

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

L'eventuale ricalibrazione di un obiettivo Collettivo o di un obiettivo Individuale, che modifica il suo contenuto, calcolo e/o risultato, dovrà essere opportunamente giustificata. La ricalibrazione, soggetta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, non potrà in ogni modo comportare un scostamento superiore al 30% rispetto al calcolo originale, fermo, in ogni caso, il rispetto del limite massimo del 50% della Retribuzione Annuale Fissa Lorda.

I Risultati Collettivi sono valutati in base ai risultati di *business* di Stellantis Financial Services *risk-adjusted* e sono fissati tenendo conto della situazione finanziaria e patrimoniale di Stellantis Financial Services, con individuazione di soglie il cui superamento attribuisce il diritto ad accedere a questa componente variabile. Per i soggetti facenti parte delle funzioni aziendali di controllo e per i soggetti preposti alla trattazione dei reclami le componenti variabili possono essere collegate a Risultati Collettivi e/o a Risultati Individuali legati al *business* per una percentuale massima del 20% sul totale degli indicatori di *performance*, in linea con quanto previsto dalla regolamentazione europea ed italiana.

² I Membri del Comitato Direttivo sono quelli definiti all'interno del "Regolamento Organizzativo" di Stellantis Financial Services con obiettivi annuali.

³ Si tratta dei quadri direttivi di Stellantis Financial Services con obiettivi annuali.

⁴ Si tratta di tutti gli impiegati con obiettivi annuali.

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

L'importo della componente variabile è espresso in dodicesimi della remunerazione lorda annua del dipendente. I moltiplicatori della componente variabile sono compresi tra il 4,5%⁵ e il 35% (o basati su specifici target per il personale distaccato o espatriato dal Gruppo Santander o da Stellantis) e calcolati sulla Retribuzione Annua Fissa Lorda *pro rata temporis*, comprensiva degli incrementi retributivi obbligatori previsti dal CCNL del Commercio o dalla contrattazione di secondo livello e degli incrementi retributivi meritocratici. Le percentuali di tutti i bonus sono determinati dal Consiglio di Amministrazione di Stellantis Financial Services ed assegnati al dipendente in funzione della propria posizione all'interno dell'organigramma aziendale. È previsto un pagamento dall'85% fino ad un massimo del 150% del *bonus target* annuo. L'importo della componente variabile⁶ è inoltre riproporzionato in base al numero di mesi trascorsi nella funzione. I neoassunti potranno accedere alla componente variabile decorsi tre mesi dalla data della loro assunzione.

La retribuzione variabile è dunque il risultato della ponderazione dei Risultati Collettivi e dei Risultati Individuali secondo la seguente formula⁷:

$$\frac{\text{Risultato obiettivi Collettivi e Individuali}}{100} \times \text{Moltiplicatore componente variabile} \times \frac{\text{Remunerazione Annua Lorda pro rata temporis}}{12}$$

Le figure commerciali itineranti⁸ percepiscono una Remunerazione Variabile Individuale pagata annualmente, basata sul raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi su base complessivamente annuale⁹. L'importo del *bonus target* annuo è percentuale e corrisponde a un massimo del 18% della Retribuzione Annua Fissa Lorda¹⁰ al raggiungimento del 100% degli obiettivi. La remunerazione variabile viene calcolata tenendo conto solo degli obiettivi individuali operativi e qualitativi, e non sulla base di obiettivi collettivi di direzione.

Il pagamento della Remunerazione Variabile Individuale avviene annualmente ed è soggetta all'applicazione di meccanismi di *claw back* e/o *malus*, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione.¹¹

In generale, fatta eccezione per i casi di decesso, condizione indispensabile per il pagamento della Remunerazione Variabile Individuale è la presenza in servizio presso Stellantis Financial Services o presso società appartenenti al Gruppo Stellantis e Santander alla data di pagamento della componente variabile.

Stellantis Financial Services non riconosce remunerazioni *una tantum* su obiettivi connessi a specifici progetti emersi in corso d'anno¹².

⁵ Le percentuali, per ciascuna categoria del personale, sono individuate dagli Headquarters.

⁶ Per approfondimenti si rimanda al Vademecum PVG di Stellantis Financial Services che viene sottoscritto ogni anno.

⁷ La Remunerazione Annua Lorda pro rata temporis è data dalla somma delle retribuzioni mensili del dipendente.

⁸ Trattasi di Business Manager impiegati dal servizio vendite al fine di svolgere attività di attuazione delle politiche e delle strategie commerciali presso i Convenzionati (a tale proposito si veda anche il sopracitato "Regolamento Organizzativo").

⁹ Per approfondimenti si rimanda al Vademecum PVL della direzione commerciale di Stellantis Financial Services che viene sottoscritto ogni anno.

¹⁰ La componente variabile viene calcolata sulla Retribuzione Annua Fissa Lorda pro rata temporis, comprensiva degli incrementi retributivi obbligatori previsti dal CCNL del Commercio o dalla contrattazione di secondo livello e degli incrementi retributivi meritocratici. La Remunerazione Annua Lorda pro rata temporis è data dalla somma delle retribuzioni mensili del dipendente.

¹¹ Con specifico riferimento a Stellantis Financial Services, il processo di verifica ed eventuale applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* viene eseguito annualmente, anteriormente all'eventuale riconoscimento della Remunerazione Variabile, mediante l'analisi e la correlata reportistica scritta in merito a possibili eventi rilevanti, cui prendono parte i responsabili delle seguenti Funzioni: Legale, AML & Compliance; Risorse Umane & Servizi al Personale; Controllo Rischi; Internal Audit. L'analisi è effettuata sulla base delle evidenze rilevate nel corso dell'anno di riferimento dalle Funzioni di Controllo, come presentate periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

¹² Stellantis Financial Services può erogare importi *una tantum* qualora previsti dal CCNL di riferimento o nel caso di eventi straordinari (come ad esempio il trasferimento dell'azienda oppure la riorganizzazione della stessa) entro i limiti ed alle

5.3 Remunerazione Variabile Collettiva

Oltre alla Remunerazione Variabile Individuale, la Banca riconosce, in virtù del Contratto Integrativo Aziendale-CIA avente decorrenza 31/07/2023 – 31/12/2025, anche una **Remunerazione Variabile Collettiva** (denominata anche premio di risultato collettivo o premio di produzione). Questa porzione di remunerazione variabile è soggetta al superamento del criterio di accesso, PAT (profitto dopo il pagamento delle tasse).

La Remunerazione Variabile Collettiva è erogata in funzione dell'indicatore RORWA (*Return on-risk-weighted assets ratio*). Il RORWA si misura come rapporto tra PAT totale annuo e gli RWA medi dell'anno. Ad ogni valore del RORWA è associata una percentuale di massa salariale destinata al pagamento del premio di produzione secondo il seguente schema¹³:

Massa Salariale Distribuita (%)	0	1,2	1,3	1,5	1,7	1,9	3,15	3,4	3,65	3,9	4,2	4,5	4,9	5,3	5,5
Rorwa (%)	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2	2,1	2,2	2,3	2,4	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9

La Remunerazione Variabile Collettiva sarà erogata ai dipendenti in forza alla data d'erogazione e alle condizioni previste all'interno del CIA.

Il pagamento del premio di produzione avviene attraverso cedolino (tassazione ordinaria) oppure in Welfare Benefits¹⁴.

6. RETI ESTERNE E AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA

Stellantis Financial Services si avvale per il collocamento di contratti di finanziamento rateale e di locazione finanziaria di autoveicoli di una rete esterna costituita dai concessionari e rivenditori autorizzati della rete Peugeot, Citroen e DS. Ai sensi dell'art. 12, co. 1, del D.lgs 141/2010, l'attività svolta dai Convenzionati delle Reti Peugeot, Citroen e DS non costituisce esercizio di agenzia in attività finanziaria né mediazione creditizia in quanto la promozione e la conclusione dei contratti di finanziamento con Stellantis Financial Services presso la propria clientela è finalizzata esclusivamente all'acquisto dei beni e servizi di Peugeot, Citroen e DS o di altri produttori di autovetture.

Il sistema di remunerazione dei Convenzionati delle Reti Peugeot, Citroen e DS è disciplinato, inoltre, da una specifica "Procedura Remunerazione Rete". Tale sistema di remunerazione è ispirato ai criteri previsti da leggi e regolamentazioni rilevanti. In particolare, sono previsti meccanismi volti a favorire il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, contenere i rischi legali e reputazionali per Stellantis Financial Services e prevenire comportamenti dolosi o colposi a danno di clienti o della Stellantis Financial Services stessa.

Stellantis Financial Services non si avvale di Agenti in Attività Finanziaria¹⁵.

7. SEVERANCE E ALTRE PATTUZIONI CONNESSE ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTI DI LAVORO E/O DELLA CARICA

Stellantis Financial Services, per propria politica, non riconosce ai propri dipendenti benefici pensionistici discrezionali né compensi preventivamente pattuiti all'atto dell'assunzione per il caso di futura eventuale cessazione anticipata del rapporto di lavoro (cc.dd. *golden parachute* in senso stretto), riservandosi, di contro, la stipulazione di accordi connessi alla cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica ai sensi e nei limiti dei paragrafi che seguono.

7.1 Severance predefinita

condizioni previsti nella Circolare 285 di Banca d'Italia. Inoltre, in ogni caso, restano applicabili i limiti ai predetti importi ove previsti nello Statuto di Stellantis Financial Services.

¹³ Parametri previsti dalla Cooperazione.

¹⁴ Il dipendente ha la facoltà di scelta del pagamento del premio di produzione attraverso cedolino (tassazione ordinaria) oppure in Welfare Benefit. Nel secondo caso, per una più precisa identificazione dei benefit, si veda il regolamento welfare pubblicato e revisionato annualmente.

¹⁵ Si veda il Paragrafo 3.7 "Remunerazione dei terzi addetti alla rete di vendita" del documento Politiche di Remunerazione sostituito integralmente dal Paragrafo 8 dell'Addendum.

In coerenza con la disciplina di riferimento, Stellantis Financial Services si riserva - a propria insindacabile decisione e senza necessità che sia stato completato l'intero periodo di valutazione della *performance* dell'anno di riferimento (*accrua*) - di stipulare pattuizioni, in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica, che prevedano il riconoscimento di pagamenti al personale, in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), opportunamente giustificati e collegati, attraverso idonei meccanismi: i) alla *performance*, al netto dei rischi (anche legali), ed ai comportamenti individuali; nonché ii) alla *performance*, al netto dei rischi (anche legali), ed ai livelli patrimoniali e di liquidità di Stellantis Financial Services.

Al momento dell'eventuale riconoscimento, Stellantis Financial Services valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere al personale, nei termini in appresso descritti.

Le predette pattuizioni, ove stipulate, tengono conto - tra l'altro - della durata del rapporto di lavoro e/o della carica intercorsi, da valutarsi tenuto anche conto delle peculiarità del mercato di riferimento.

In particolare, i pagamenti effettuati in virtù di tali pattuizioni non sono computati nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e Retribuzione Annuo Fissa Lorda purché tali pagamenti - definiti nel rispetto dei criteri sopra indicati - siano calcolati in base alla formula predefinita ("**Formula Predefinita**") di seguito indicata ("**Severance Predefinita**").

La Severance Predefinita è determinata, in conformità con la disciplina di riferimento, in applicazione dei seguenti criteri, ponderati e bilanciati alla luce delle peculiarità del caso concreto, come ulteriormente declinati nella Formula Predefinita:

- anzianità aziendale o durata della carica;
- *performance*, al netto dei rischi, e comportamenti individuali del soggetto interessato;
- livelli patrimoniali e di liquidità di Stellantis Financial Services;
- rischio di soccombenza.

In particolare, Stellantis Financial Services ha elaborato la seguente Formula Predefinita:

"Importo Base +/- Fattori Correttivi"

L'Importo Base è univocamente predeterminato sulla base della anzianità aziendale e/o della durata della carica nonché in ragione dello specifico *cluster* di appartenenza del destinatario, in coerenza con la disciplina legale e contrattual-collettiva applicabile, come di seguito specificamente indicato:

A. personale NON dirigente

- fino a 5 (cinque) anni: 10 (dieci) mensilità lorde di Retribuzione Annuo Fissa Lorda;
- oltre 5 (cinque) anni e fino a 10 (dieci) anni: 16 (sedici) mensilità lorde di Retribuzione Annuo Fissa Lorda;
- oltre 10 (dieci) anni: 22 (ventidue) mensilità lorde di Retribuzione Annuo Fissa Lorda.

Per Retribuzione Annuo Fissa Lorda si intende la Retribuzione Annuo Fissa Lorda riconosciuta al soggetto interessato al momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica.

B. personale dirigente NON appartenente al Comitato di Direzione

- fino a 5 (cinque) anni: 10 (dieci) mensilità lorde di Retribuzione Annuo Complessiva Lorda;
- oltre 5 (cinque) anni e fino a 10 (dieci) anni: 16 (sedici) mensilità lorde di Retribuzione Annuo Complessiva Lorda;
- oltre 10 (dieci) anni: 22 (ventidue) mensilità lorde di Retribuzione Annuo Complessiva Lorda.

Per Retribuzione Annuale Complessiva Lorda si intende la Retribuzione Annuale Fissa Lorda riconosciuta al soggetto interessato al momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica, incrementata della media annuale di quanto effettivamente erogato a titolo di remunerazione variabile di breve termine nei 3 (tre) anni precedenti il momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica.

C. personale dirigente appartenente al Comitato di Direzione (ivi compreso Direttore Generale e Vice Direttore Generale)

- fino a 5 (cinque) anni: 14 (quattordici) mensilità lorde di Retribuzione Annuale Complessiva Lorda;
- oltre 5 (cinque) anni e fino a 10 (dieci) anni: 20 (venti) mensilità lorde di Retribuzione Annuale Complessiva Lorda;
- oltre 10 (dieci) anni: 26 (ventisei) mensilità lorde di Retribuzione Annuale Complessiva Lorda.

Per Retribuzione Annuale Complessiva Lorda si intende la Retribuzione Annuale Fissa Lorda riconosciuta al soggetto interessato al momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica, incrementata della media annuale di quanto effettivamente erogato a titolo di remunerazione variabile di breve termine nei 3 (tre) anni precedenti il momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica.

Come indicato nella Formula Predefinita, l'Importo Base *ut supra* determinato da Stellantis Financial Services potrà essere diminuito ovvero incrementato di una predefinita percentuale derivante dall'applicazione di due specifici Fattori Correttivi - indipendenti tra loro - relativi a:

1. *performance* e comportamenti individuali, valutati sulla base dei seguenti indicatori obiettivi:

1.1 ("peso" pari al +10%): *performance* positiva del soggetto interessato in almeno 2 (due) anni dei 3 (tre) anni precedenti il momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica, intendendosi per *performance* positiva il conseguimento da parte del soggetto interessato:

- ove prevista, di una remunerazione variabile di breve termine in misura pari ad almeno il 50% (cinquanta per cento) del valore *target*;
- ove non prevista, di una valutazione secondo il sistema di *annual appraisal* "*PVG Scheme*", pari o superiore all'85%;

1.2 ("peso" pari al +10%): (i) assenza di provvedimenti disciplinari più gravi del "rimprovero scritto" irrogati al soggetto interessato nei 5 (cinque) anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica nonché (ii) assenza di comportamenti del soggetto interessato integranti le fattispecie individuate dalle Politiche di Remunerazione in materia di *malus* e *claw back* nei 5 (cinque) anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica;

1.3 ("peso" pari al -20%): (i) presenza di provvedimenti disciplinari più gravi del "rimprovero scritto" irrogati al soggetto interessato nei 5 (cinque) anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica e/o (ii) presenza di comportamenti del soggetto interessato integranti le fattispecie individuate dalle Politiche di Remunerazione in materia di *malus* e *claw back* nei 5 (cinque) anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica;

2. rischio di soccombenza, valutato sulla base dei seguenti indicatori obiettivi:

2.1 ("peso" pari al +5%): contenzioso già pendente con il soggetto interessato avanti all'autorità giudiziaria e/o arbitrale;

2.2 ("peso" pari al +15%): valutazione motivata del rischio di soccombenza da parte di un professionista esterno, in relazione al contenzioso pendente o potenziale con il soggetto interessato, in misura pari o superiore al 50% (cinquanta per cento).

Per tutto il personale, i pagamenti a titolo di Severance Predefinita sono determinati sulla base dei criteri sopra indicati e non possono eccedere il limite di 26 (ventisei) mensilità lorde di:

- Retribuzione Annu Fissa Lorda per il *cluster A*;
- Retribuzione Annu Complessiva Lorda per i *cluster B e C*.

Fermo, in ogni caso, il rispetto del limite massimo di 26 (ventisei) mensilità lorde come sopra indicato, l'applicazione dei Fattori Correttivi potrà determinare una variazione in aumento dell'Importo Base fino a un massimo del +40% ovvero una variazione in diminuzione dell'Importo Base fino a un massimo del -20%.

Tutti gli importi pattuiti tra Stellantis Financial Services e il personale in vista o in occasione della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica - indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti - sono soggetti ai **gate** (a primario presidio dei livelli patrimoniali e di liquidità di Stellantis Financial Services) nonché ai **meccanismi di correzione ex post**, come tempo per tempo definiti dalle Politiche di Remunerazione e dal presente Addendum.

Non sono previsti pagamenti a titolo di Severance Predefinita nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica avvenga per dimissioni.

Con esclusivo riferimento al Personale Più Rilevante, all'eventuale Severance Predefinita riconosciuta troveranno applicazione tutte le previsioni in materia di **deferral** e di parziale pagamento mediante **strumenti finanziari**, ai sensi e per gli effetti delle Politiche di Remunerazione e del presente Addendum.

L'eventuale riconoscimento della Severance Predefinita verrà pattuito nell'ambito di una transazione generale novativa che preveda, tra l'altro:

- la facoltà per Stellantis Financial Services di esercitare azioni di responsabilità e/o risarcitorie per fatti/comportamenti integranti dolo e/o colpa grave, non noti al momento della cessazione del rapporto di lavoro e/o della carica;
- la rinuncia da parte del soggetto interessato a qualsiasi futura rivendicazione nei confronti di Stellantis Financial Services, anche a titolo risarcitorio, ex artt. 1975 e 1976 cod. civ.

7.2 Altre ipotesi di Severance.

In coerenza con la disciplina di riferimento, non sono soggetti alle regole di maggior dettaglio applicabili (i) alla remunerazione variabile e (ii) alla Severance Predefinita, i pagamenti accordati da Stellantis Financial Services, sia a favore del Personale Più Rilevante sia a favore del personale diverso dal Personale Più Rilevante, in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero alla relativa indennità sostitutiva), in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro nell'ambito di processi riorganizzatori e/o di ristrutturazione aziendale, purché vengano soddisfatte congiuntamente le seguenti condizioni: (i) l'erogazione di tali pagamenti risponda esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; (ii) tali importi siano di ammontare non superiore a 100.000,00 Euro lordi; (iii) gli accordi in virtù dei quali vengono erogati tali importi prevedano meccanismi di *claw back*, che contemplino almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale.

In coerenza con la disciplina di riferimento, per il personale diverso dal Personale Più Rilevante, il predetto limite di 100.000,00 Euro lordi non opera - rimanendo, tuttavia, in vigore il limite di 26 (ventisei) mensilità lorde di Retribuzione Annu Fissa Lorda - allorché vengano soddisfatte congiuntamente le seguenti condizioni: (i) l'erogazione di tali pagamenti risponda esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; (ii) tali erogazioni favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per una generalità di dipendenti (ivi comprese quelle previste da accordi sindacali stipulati nell'ambito di procedure di *redundancy*); (iii) tali erogazioni non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale; (iv) gli accordi in virtù dei quali vengono erogati i predetti importi prevedano meccanismi di *claw back*, che contemplino almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale.

Patti di stabilità e di non concorrenza

In relazione a figure e profili particolarmente rilevanti, Stellantis Financial Services può attuare politiche di remunerazione e incentivazione finalizzate alla *retention*, quali - ad esempio - patti di stabilità. In particolare, sono ammesse, in presenza di motivate e documentate ragioni, remunerazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus*) per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento. Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso, sul *deferral* e sui meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*. Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro rata* lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza soddisfatta. I *retention bonus* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*. A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (*i.e.*, il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Possono, inoltre, essere stipulati – tanto in fase di assunzione quanto in costanza o alla cessazione del rapporto – patti di non concorrenza e di speciale riservatezza per un periodo di tempo successivo alla cessazione del rapporto e/o della carica. Il corrispettivo di tali patti, di durata comunque limitata, è determinato, ai sensi della normativa applicabile, rispettivamente all'estensione dell'oggetto, temporale e territoriale del vincolo e al pregiudizio che potrebbe derivare a Stellantis Financial Services nel caso in cui l'interessato esercitasse attività in concorrenza a quella di Stellantis Financial Services e/o divulgasse informazioni che (anche se non qualificabili come riservate ai sensi di legge) potrebbero anch'esse arrecare nocimento a Stellantis Financial Services, tenendo altresì conto di ruolo e responsabilità precedentemente ricoperti dall'interessato. In ogni caso, tale corrispettivo non può eccedere, quale limite massimo, l'ammontare della Retribuzione Annuale Fissa Lorda da ultimo goduta dal soggetto interessato parametrata al periodo di durata del patto. In conformità con quanto previsto dalla Circolare, il corrispettivo dei patti di non concorrenza non è soggetto alle disposizioni in materia di remunerazione variabile per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato. Tale corrispettivo inoltre non concorre al calcolo del limite al rapporto fra remunerazione variabile e fissa per la quota che, per ciascuno anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa del soggetto interessato.

Stellantis Financial Services, di norma, prevede quale estensione temporale massima dei vincoli anti-concorrenziali un periodo di 1 (un) anno.

8. ESG

Stellantis Financial Services, seppur molto sensibile e con grande senso di responsabilità verso i temi legati al contesto sociale e all'evoluzione ambientale ed energetica, ad oggi non ha realizzato progetti dedicati interamente a questi aspetti.

Le iniziative in materia ESG di cui alle Politiche di Remunerazione non trovano attualmente applicazione presso Stellantis Financial Services.

ALLEGATO 1

In conformità con la disciplina dettata dal combinato-disposto delle disposizioni della Circolare 285 e del Regolamento UE 923/2021 è stata condotta un'accurata autovalutazione della struttura organizzativa di Stellantis Financial Services volta ad identificare il Personale Più Rilevante.

In particolare, Stellantis Financial Services ha adottato un approccio sostanziale dei criteri qualitativi enucleati nel Regolamento UE 923/2021 per cui dalla categoria del Personale Più Rilevante sono stati esclusi i soggetti non in grado di incidere sul profilo di rischio di Stellantis Financial Services in ragione della loro limitata autonomia decisionale e della loro subordinazione gerarchica ad un soggetto già classificato tra gli appartenenti alla categoria del Personale Più Rilevante.

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante è basato sulla ricognizione del personale di Stellantis Financial Services e sulla valutazione delle posizioni individuali. In particolare, Stellantis Financial Services 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.

Appartenenti alla categoria di Personale Più Rilevante		24
Carica	Nome e Cognome	
Direttore Generale e Vice-Direttore Generale	Giulio Viale, Pier Marco Alciati	2
Membri del Consiglio di Amministrazione		6
Direttore Internal Audit	Dario Manfredi	1
Direttore Legale, AML & Compliance	Tamara Galeotti	1
Direttore Rischio	Livio Franco	1
Direttore IT	Stephane Dubois	1
Direttore Marketing & Insurance	Aldo Milano	1
Direttore Vendite	Paolo Riccieri	1
Direttore Operations	Marco Orioli	1
Direttore Recupero Crediti e Contenzioso	Elisa Irene Fogliati	1
Direttore Finanza e Amministrazione	Sergio Lino	1
Direttore Risorse Umane & Servizi al Personale	Sabina Scateni	1
Vice Direttore Rischio	Simone Basili	1
Responsabile Brand PCDO*	Vito Saponaro	1
Responsabile Brand FCA**	Biagio Todaro	1
Responsabile Risorse Umane & Servizi al Personale	Stefano Mattuglia	1
Responsabile Controllo Rischi (Risk Management)	Francesco Ciccopiedi	1
Responsabile Controllo di Gestione	Emanuele Penati	1

* PCDO: Peugeot, Citroën, DS e Opel

** FCA: Fiat Chrysler Automobiles

La tabella fornisce la rappresentazione attuale dei soggetti di Stellantis Financial Services, classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante, tenuto conto dell'assetto organizzativo interno.

ALLEGATO 2

Financial tools for identified staff (deferred bonus)

Calculation and process

Objective: to make a theoretical calculation of the value of the company's share, so as part of the variable remuneration will be based on this valuation

- Deferred bonus will be assigned at the start of a period, and will change its final amount depending on the movement of the hypothetical value of the shares of a business/unit.
- The methodology is based on valuation techniques for unlisted companies, particularly by using a simplified discounted cash flow valuation (most common in for companies' valuation).
- Last official PAT estimations will be treated as free cash flows (considering official: 3 years estimations exercises and budget).
- On a per share basis, the unit/business will be marked at the start and at the end of the period using the same method, (dividends paid during this period will be added to the final value of period).

$$\text{Factor} = \frac{(V_p + D_r)}{V_0 + PCV}$$

Where

$$V = FP + \frac{RV}{(1+Ke)^3}$$

$$FP = \sum_{1 \text{ to } 3} \frac{PAT_n}{(1+Ke)^n}$$

$$RV = \frac{PAT_3}{(Ke)}$$

Definitions

V.- Actual value of the unit at the different points in time.

Dr.- Dividends paid by the unit during the retention period, that is the last year before the shares are be available to be sold.

FP.- Actual value for the first 3 years. Based on the cash flow valuation for the first 3 years. It is calculated using the estimated PAT of Budget and the last 2 years of the 3Y Strategic Plan.

RV.- Residual value calculated as a perpetual income, using the PAT of the last year of the 3Y Strategic Plan assuming 0 growth.

PAT₁.- Budgeted PAT approved for the next year.

PAT₂.- Planned PAT for the second year approved in the 3Y Strategic Plan.

PAT₃.- Planned PAT for the third year approved in the 3Y Strategic Plan.

Ke.- Cost of equity for Santander Consumer Finance Group, this input will be fixed as constant during all the calculations.

PCV.- Perimeter change value. Value added to the final value due to a perimeter changes. It must be added also to the initial value to homogenize the ratio.