STELLANTIS FINANCIAL SERVICES ITALIA S.P.A.

INFORMATIVA AL PUBBLICO AI SENSI DELL'ART. 450 DEL REGOLAMENTO (UE) N. 575/2013 E CONFORME AGLI STANDARD TECNICI DI CUI AL REGOLAMENTO DI ESECUZIONE (UE) N. 637/2021

Il presente documento fornisce un'informativa in merito alla politica e alle prassi di remunerazione adottate da Stellantis Financial Services Italia S.p.A. per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013

- INFORMATIVA QUALITATIVA La Tabella qualitativa, in linea con l'art. 450 Reg. UE n. 575/2013, fornisce informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, ivi compreso il ruolo del Comitato Remunerazione, organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni. Inoltre, vengono illustrate le caratteristiche e la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, con particolare riferimento al collegamento tra remunerazione e performance e ai meccanismi di correzione per il rischio ex ante ed ex post. In aggiunta, si fornisce evidenza del rapporto tra la remunerazione fissa e variabile, sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra le componenti in denaro e azioni e sulle politiche di differimento, di pagamento in strumenti finanziari e sui periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile.

- INFORMATIVA QUANTITATIVA La Tabella quantitativa indica gli importi della remunerazione riconosciuta al personale più rilevante per l'esercizio 2024, suddivisa in remunerazione fissa e variabile. Per la remunerazione variabile, vengono indicate le specifiche componenti, in denaro o azioni, distinguendo tra la parte upfront e la parte differita. I pagamenti speciali riconosciuti nel 2024 al personale più rilevante, con specifico riferimento ai trattamenti di fine rapporto, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, sono riportati nella Tabella EU REM2. La Tabella EU REM3 indica gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti. La Tabella EU REM4 riporta il numero di membri del personale più rilevante con remunerazione di 1 milione di EUR o più per l'esercizio 2024. Infine, vengono fornite informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Tabella EU REM5).

Informativa qualitativa sulla politica di remunerazione
ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)

* * *

a) *Informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché il numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate*

Nome, composizione e mandato dell'organo principale che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio

In linea con quanto previsto dalla normativa di vigilanza, lo statuto di Stellantis Financial Services Italia (di seguito la "Società") attribuisce all'Assemblea dei Soci un ruolo centrale in materia di remunerazione e incentivazione.

Lo statuto, infatti, prevede che l'Assemblea dei Soci:

- deliberi circa (a) le politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci, dei dipendenti e dei collaboratori della Società non ad essa collegati da rapporti di lavoro subordinato; (b) i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa ovvero l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, il tutto nel rispetto della normativa di vigilanza tempo per tempo vigente; (c) gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- abbia facoltà, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, sentito il Comitato per le Remunerazioni, nei termini e con l'osservanza delle condizioni prescritte dalla normativa, anche regolamentare, di tempo in tempo vigente e applicabile, di fissare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non superiore al rapporto di 2:1. La deliberazione dell'Assemblea dei Soci, in tal caso, è assunta con voto

favorevole: (i) di almeno 2/3 (due terzi) del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è pari almeno alla metà del capitale sociale sottoscritto; (ii) di almeno 3/4 (tre quarti) del capitale sociale rappresentato in Assemblea, se questo è meno della metà del capitale sociale sottoscritto; ovvero con le diverse maggioranze che fossero eventualmente imposte dalla normativa primaria e secondaria tempo per tempo vigente.

All'Assemblea dei Soci è sottoposta annualmente un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale Più Rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto ai trend del settore.

L'organo principale che vigila sulla politica retributiva (di seguito anche la "Politica Retributiva") di Stellantis Financial Services Italia è il Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di elaborare, approvare e sovrintendere alla attuazione della Politica Retributiva. Il Consiglio di Amministrazione a tutto il 31 dicembre 2024 era costituito da n. 6 membri.

Nel corso del 2024 tale organo si è riunito in n. 8 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni. Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla Politica Retributiva ai fini della successiva presentazione all'Assemblea dei Soci, che ha la responsabilità finale per la sua approvazione.

Il Consiglio di Amministrazione - in materia di analisi, consultazione, proposta e vigilanza sulle remunerazioni e, in particolare, di supervisione dell'applicazione della Politica Retributiva della Società - è essenzialmente coadiuvato dal Comitato per le Remunerazioni.

Il Comitato per le Remunerazioni è composto da:

- Carolina Gianardi - Presidente del Comitato per le Remunerazioni
- Hélène Bouteleau - Membro del Comitato per le Remunerazioni
- Andrea Mora - Membro del Comitato per le Remunerazioni

Esso si avvale della partecipazione del Responsabile della funzione HR.

Come previsto dalle politiche di remunerazione della Capogruppo Santander Consumer Bank S.p.A., il Comitato per le Remunerazioni della Società ha compiti di proposta sui compensi del personale, i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, nonché ha compiti consultivi verso il Consiglio di Amministrazione in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il Personale Più Rilevante.

Il Comitato per le Remunerazioni si esprime avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sugli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, nonché sulle eventuali esclusioni in ottemperanza alla Circolare Bdl n. 285/2013 e ss.mm.ii. (di seguito anche la "Circolare").

Inoltre, il Comitato per le Remunerazioni vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale, nonché cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per le Remunerazioni supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analisi della neutralità della Politica Retributiva rispetto al genere ed al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e della sua evoluzione nel tempo. 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 nonché sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione della remunerazione.

Consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione.

Nel corso dell'Esercizio 2024, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

Descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

Santander Consumer Bank S.p.A. (di seguito "SCB" o "Capogruppo") è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Santander Consumer Finance S.A. (di seguito "SCF"). Nella sua qualità di Capogruppo delle entità SCF presenti in Italia, Santander Consumer Bank S.p.A. ha elaborato le proprie politiche di remunerazione (di seguito "Politiche di Remunerazione") per l'intero gruppo italiano Santander Consumer Bank (di seguito "Gruppo SCB").

La Società, in quanto parte del Gruppo SCB in Italia, è soggetta alle disposizioni delle Politiche di Remunerazione. La Politica Retributiva della Società recepisce i meccanismi di remunerazione elaborati dalla Capogruppo nell'ottica di instaurare meccanismi omogenei applicabili, *mutatis mutandis*, in tutti i Paesi in cui SCF è presente, al fine di mantenere una ragionevole uniformità all'interno del medesimo Gruppo SCB. La Politica Retributiva della Società è, dunque, il risultato di un processo volto a garantire che la stessa sia pienamente allineata sia alle disposizioni normative di carattere europeo, sia a quelle di carattere nazionale.

Stellantis Financial Services Italia è, quindi e anzitutto, soggetta alle disposizioni delle Politiche di Remunerazione; senonché, in ragione delle proprie peculiarità, la Società, per massima trasparenza e granularità, ha implementato una disciplina supplementare *ad hoc*, contenuta in uno specifico e separato documento (di seguito, l'"Addendum") relativamente alla remunerazione del proprio personale, al fine di adattare ed integrare, laddove opportuno, le predette Politiche di Remunerazione.

Descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.

All'esito del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, eseguito in applicazione delle disposizioni contenute nella Circolare e nel Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, sono state identificate le seguenti categorie di personale, ruoli e posizioni, la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società:

Appartenenti alla categoria di Personale Più Rilevante	22
Carica	
Direttore Generale e Vice-Direttore Generale	2
Membri del Consiglio di Amministrazione	6
Direttore Internal Audit	1
Direttore Legale, AML & Compliance	1
Direttore Rischio	1
Direttore IT	1
Direttore Marketing & Insurance	1
Direttore Vendite	1
Direttore Operations	1
Direttore Recupero Crediti e Contenzioso	1
Direttore Finanza e Amministrazione	1
Direttore Risorse Umane & Servizi al Personale	1
Vice Direttore Rischio	1
Responsabile Risorse Umane & Servizi al Personale	1
Responsabile Controllo Rischi (Risk Management)	1
Responsabile Controllo di Gestione	1

(di seguito, complessivamente, anche il "Personale Più Rilevante")

b) *Informazioni sul collegamento tra la remunerazione e le performance del personale più rilevante*

Riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate.

La Remunerazione Variabile Individuale (di seguito anche l'"AIP Scheme") è riferita alla valutazione annuale della *performance* del Personale Più Rilevante e tiene conto per il 50% del raggiungimento di obiettivi collettivi della Direzione (di seguito anche i "Risultati Collettivi") e per il 50% del raggiungimento di obiettivi individuali quantitativi e qualitativi (di seguito anche i "Risultati Individuali") determinati ad inizio anno dal Consiglio di Amministrazione.

I Risultati Collettivi sono valutati in base a *obiettivi* di *business* della Società prefissati in una prospettiva *risk-adjusted*, tenendo conto della situazione finanziaria e patrimoniale, con individuazione di soglie minime il cui superamento consente di accedere al pagamento della componente variabile AIP Scheme.

I Risultati Individuali sono valutati in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione, con individuazione di soglie minime il cui superamento consente di accedere al pagamento della componente variabile.

Il raggiungimento dei Risultati Collettivi e dei Risultati Individuali da parte del Personale Più Rilevante è verificato dal Consiglio di Amministrazione.

La Direzione Risorse Umane della Società elabora e rivede periodicamente l'Addendum della Società alle Politiche di Remunerazione del Gruppo SCB, assicurando il rispetto delle stesse 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 e Antiriciclaggio; riporta al vaglio del Comitato per le Remunerazioni, del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci.

Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

La valutazione delle *perfomance*, come sopra indicato, è parametrata ai seguenti *set* di obiettivi:

- Risultati Collettivi: 50%;
- Risultati individuali: 50%.

Il raggiungimento dei Risultati Collettivi e dei Risultati Individuali da parte del Personale Più Rilevante è verificato dal Consiglio di Amministrazione e il relativo *appreisal* viene, successivamente, condiviso con la singola risorsa nell'ambito del colloquio individuale di chiusura degli obiettivi, nel quale ciascun membro del Personale Più Rilevante discute del raggiungimento degli stessi con il proprio responsabile.

I Risultati, sia Collettivi che Individuali, sono individuati ed elaborati, *ab origine,* in una prospettiva *risk-adjudsted*: in particolare, nel caso specifico di ricalibrazioni degli obiettivi in corso d'anno le revisioni vengono sottoposte al vaglio del Comitato Rischi ancor prima dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Sempre in una prospettiva *ex ante*, la maturazione di qualsivoglia Remunerazione Variabile Individuale è subordinata all'avveramento delle seguenti condizioni di *gate*:

- il livello minimo del PAT (Profit After Tax) corrisponde all'80% dell'obiettivo PAT;
- il livello minimo della Global Car Penetration corrisponde all'80% dell'obiettivo stesso.

Il presidio di *risk-adjustment*, oltre che *ex ante*, viene attivato anche *ex post*. Precisamente, prima del pagamento della remunerazione variabile individuale, le funzioni di controllo e la Direzione Risorse Umane di Stellantis Financial Services Italia valutano la presenza di eventi che possano attivare le clausole di *malus & claw back* previamente pattuite su base individuale nonchè sottopongono gli eventuali aggiustamenti alla valutazione del Comitato Rischi nonché, infine, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Riesame della politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno da parte dell'Organo di Amministrazione o del Comitato per le Remunerazioni e riepilogo delle modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Nel corso del 2024, il Comitato per le Remunerazioni e il Consiglio di Amministrazione della Società hanno riesaminato le Politiche di Remunerazione, apportando le principali modifiche di seguito riepilogate:

- **aggiornamento dei Material Risk Takers 2024** a seguito dello svolgimento dell'assessment sul Personale Più Rilevante, in osservanza del Regolamento Delegato UE 2021/923, al quale fa rinvio la Circolare. L'assessment è stato svolto nel mese di marzo. La modifica relativa alla posizione del Direttore Internal Audit ha reso necessario lo svolgimento di un secondo assessment nel corso del mese di aprile;
- **introduzione della ricalibrazione degli obiettivi collettivi o individuali:** la ricalibrazione di un obiettivo, che può variare il suo contenuto, calcolo e/o risultato, è possibile solo in circostanze obiettivamente straordinarie ed eccezionali e deve essere opportunamente motivata. Inoltre, la ricalibrazione, soggetta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, non può in ogni modo

comportare uno scostamento superiore al + 40% rispetto alla percentuale di calcolo originale, fermo, in ogni caso, il rispetto del bonus cap tempo per tempo vigente;

- **inclusione di contenuti specifici sulle clausole malus & claw back:** nel rispetto della normativa, sono state dettagliate le clausole malus & claw back, ovvero i meccanismi di correzione ex-post del pagamento della Remunerazione Variabile Individuale, che consentono di ridurre la quota che la Società deve ancora pagare (malus) o di chiederne la restituzione, anche parziale, in caso di avvenuta erogazione (claw back);
- **conferma della modifica del bonus cap:** ovvero del rapporto tra componente variabile e componente fissa del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale aumentato al 200% (rapporto 2:1), come da approvazione del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2023 e dell'Assemblea dei Soci del 12 aprile 2024, ad esito del processo prescritto dalla normativa;
- **inclusione del Retention Bonus** all'interno del paragrafo 7, relativo ai Patti di stabilità e di non concorrenza. Quest'ultimo è applicabile alle figure strategiche, fino ad un periodo massimo di 5 anni. Il suo pagamento è soggetto all'intera disciplina delle Politiche di Remunerazione vigenti (a titolo esemplificativo e non esaustivo: bonus cap (con possibile applicazione di criteri di *pro rata* lineare), differimento, meccanismi di correzione ex-ante e ex-post etc.);
- **introduzione di una remunerazione variabile individuale di lungo termine (Long Term Incentive – "LTI")** al fine di promuovere la creazione di valore per gli stakeholders, nonché di incentivare la permanenza di alcune key people, così da consentire la proficua e perdurante implementazione degli obiettivi strategici loro affidati. A decorrere dall'annualità 2024 è prevista la possibilità di attribuire a taluni membri del personale di Stellantis Financial Services - come tempo per tempo individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società e sulla base delle proposte di candidatura formulate dai competenti organi nell'ambito della Cooperazione - il diritto di partecipare ad un piano di remunerazione variabile individuale di lungo termine, nei termini e alle condizioni elaborati unitariamente dalla Cooperazione;
- **Introduzione di una specifica procedura con riferimento all'applicazione delle Severance ai soggetti appartenenti al Personale Più Rilevante di seguito sintetizzata:**

  a) richiesta di un parere formale da parte di un consulente legale esterno, in modo da convalidare il calcolo della Severance;

  b) condivisione del parere del consulente legale esterno con il Direttore della Compliance della Società, sottoponendo alla validazione di quest'ultimo la stipulazione del relativo accordo di uscita. Qualora il potenziale destinatario della Severance Predefinita sia un Material Risk Taker appartenente alla funzione Compliance, è coinvolta - in luogo del Direttore della Compliance della Società - la funzione Compliance della Capogruppo SCB;

  c) presentazione della proposta, come sopra elaborata e vagliata, al Comitato Remunerazione per la validazione;

  d) presentazione della medesima al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione finale.

Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre Funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

Per quanto riguarda il personale che ricopre Funzioni di controllo, in linea con quanto previsto dalla regolamentazione europea ed italiana, vengono assegnati Obiettivi Individuali e Collettivi collegati principalmente con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo e, solo per una percentuale massima del 20%, possono essere collegati a risultati di *business*. L'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa del Personale Più Rilevante delle Funzioni di controllo non può superare il 33% (0,33:1).

Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

La remunerazione variabile garantita non è ammessa dalla Società.

La Società, 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, nei limiti e alle condizioni di seguito sintetizzati.

In particolare, la Società si riserva - a propria insindacabile decisione e senza necessità che sia stato completato l'intero periodo di valutazione della *performance* dell'anno di riferimento - 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 della Società. Al momento dell'eventuale riconoscimento, la Società 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 fissa purché tali pagamenti - definiti nel rispetto dei criteri sopra indicati - siano calcolati in base alla formula predefinita, specificamente normata nell'Addendum. *In nuce*, 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 in una specifica 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 Italia;
- rischio di soccombenza.

Per tutto il personale, i pagamenti a titolo di *severance* predefinita non possono eccedere il limite di 26 (ventisei) mensilità lorde di:

- Retribuzione Annua Fissa Lorda (come definita nell'Addendum) per il personale NON dirigente;
- Retribuzione Annua Complessiva Lorda (come definita nell'Addendum) per il personale dirigente NON appartenente al Comitato di Direzione nonché per il personale dirigente appartenente al Comitato di Direzione (ivi compreso Direttore Generale e Vice Direttore Generale).

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 la Società 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 della Società) nonché ai meccanismi di correzione *ex post*, come tempo per tempo definiti dalle Politiche di Remunerazione e dall'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 dell'Addendum. L'eventuale riconoscimento della *severance* predefinita verrà pattuito nell'ambito di una transazione generale novativa che preveda, tra l'altro:

- la facoltà per la Società 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 della Società, anche a titolo risarcitorio, ex artt. 1975 e 1976 cod. civ.

Ad ogni modo, in virtù delle deroghe previste dalla Circolare, non sono soggetti alle regole di maggior dettaglio applicabili (i) alla remunerazione variabile e (ii) alla *severance* predefinita, i pagamenti accordati dalla Società, 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 annua 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.

c) *Le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione*

Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

Fermo, in particolare, quanto previsto in punto di *gate* e *deferral* nonché in tema di meccanismi di correzione *ex post sub* e), nell'ambito della Politica Retributiva, gli obiettivi sono definiti in coerenza con il c.d. *risk-appetite framework* della Società. Tale valutazione avviene su base annuale, a seguito della definizione degli obiettivi, da parte della funzione di Risk Management.

d) *I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della Direttiva 2013/36/UE*

Di seguito si riepilogano i rapporti (*ratio*) tra remunerazione fissa e variabile per ciascuna categoria di personale:

Posizione / Grado	Remunerazione variabile / fissa
Personale Più Rilevante (Direttore Generale e Vice-Direttore Generale)	2:1 = 200,00%
Personale Più Rilevante appartenente alle Funzioni di Controllo	0,33:1 = 33,33%
Altro Personale Più Rilevante	1:1 = 100,00%
Restante Personale	0,50:1 = 50,00%

Il *ratio* 2:1 (200%) per Direttore Generale e Vice-Direttore Generale garantisce, in ogni caso, il rispetto della normativa prudenziale poiché:

- impatta un numero limitato di risorse;
- la stretta correlazione tra remunerazione variabile e tutela dei requisiti prudenziali è garantita dal collegamento con le previsioni del *risk appetite framework* relative al rispetto, in via attuale e prospettica, anche in sede di formulazione degli obiettivi strategici, dei requisiti regolamentari o imposti dalla normativa di vigilanza in materia di fondi propri.

e) *Informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse azioni, stock options o altre componenti variabili della remunerazione affini*

f) *Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.*

Riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone nonché di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti nonché sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". Riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale. Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale).

Il pagamento della Remunerazione Individuale Variabile è anzitutto subordinato alla sussistenza, in via cumulativa, delle seguenti condizioni di accesso ("*Gate*"), approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società:

- il livello minimo del PAT (Profit After Tax) corrisponde all'80% dell'obiettivo PAT;
- il livello minimo della Global Car Penetration corrisponde all'80% dell'obiettivo stesso.

Nel caso di non raggiungimento, anche parziale, del Gate, non verrà erogata alcuna Remunerazione Individuale Variabile.

La Remunerazione Individuale Variabile è, altresì, direttamente correlata all'effettiva *performance*, misurata sulla base dei seguenti indicatori e della relativa ponderazione:

- 50% Obiettivi Collettivi Annuali;
- 50% Obiettivi Individuali Annuali.

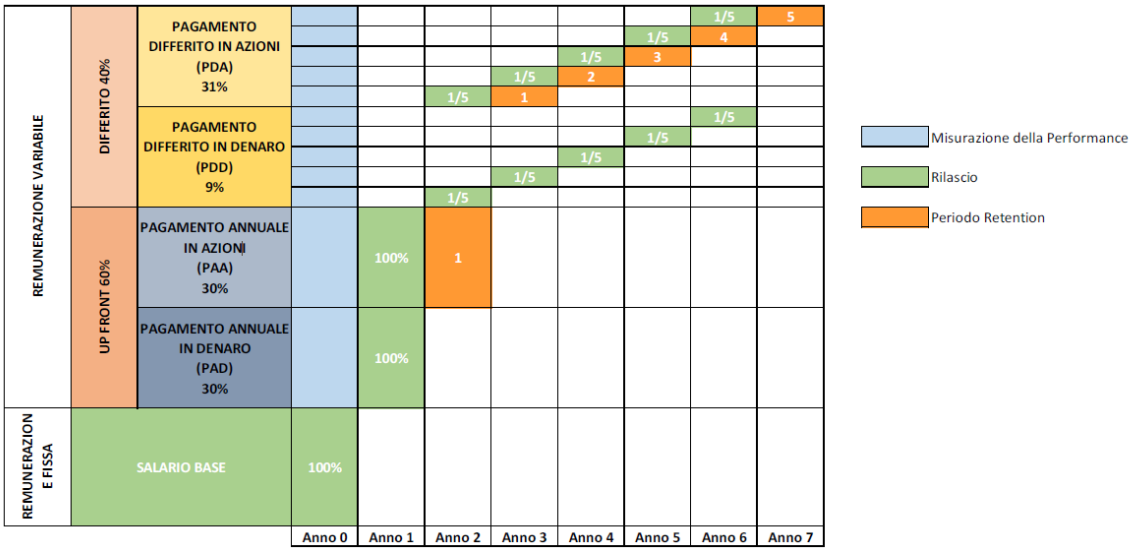
L'importo della Remunerazione Variabile Individuale è espresso in dodicesimi della remunerazione annua lorda del dipendente. I moltiplicatori della Remunerazione Variabile Individuale sono compresi tra il 4,5% e il 35%, al raggiungimento del 100% degli Obiettivi e calcolati sulla retribuzione annua fissa lorda *pro rata temporis*, comprensiva degli incrementi retributivi obbligatori previsti dal CCNL e/o dalla contrattazione di secondo livello e degli incrementi retributivi di merito.

Ciascun obiettivo può avere una soglia di attivazione con una valorizzazione della *performance* fino ad un massimo del 150% del *target*.

L'importo della Remunerazione Variabile Individuale è, inoltre, riproporzionato in base al numero di mesi trascorsi nel ruolo. I neoassunti potranno accedere alla Remunerazione Variabile Individuale decorsi almeno 3 (tre) mesi dalla data della loro assunzione.

Nel caso di maturazione di una Remunerazione Variabile Individuale maggiore di 50.000,00 Euro (ovvero che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua), l'importo viene soggetto a differimento e pagamenti indicizzati a strumenti finanziari. La Società adotta come metodologia di calcolo le "*phantom shares*" - in luogo delle azioni e/o delle *stock options* disciplinate all'interno delle Politiche di Remunerazione della Capogruppo - al fine di mantenere un equilibrio ed equidistanza di interesse del proprio personale soggetto a tale trattamento rispetto agli interessi dei due *stakeholders* della Società.

Di seguito lo schema di *pay-out* e di *lock-up/holding period* (*retention*) in *phantom shares*:



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

In particolare, e fermo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione (e, in particolare, *mutatis mutandis*, nella tempo per tempo vigente "*Procedure for application of malus and claw back clasuses*" del Gruppo SCB), i meccanismi di correzione *ex post* (clausole di *malus* e *claw back*) consentono di ridurre - e anche di azzerare completamente - la quota di remunerazione variabile che la Società deve ancora pagare (*malus*) o di chiederne la restituzione, anche parziale, in caso di avvenuta erogazione (*claw back*).

Segnatamente, con riferimento alle casistiche di metriche di *performance* deboli, i meccanismi di *malus* si applicano - oltre che nelle fattispecie di applicabilità dei meccanismi di *claw back* (v. *infra*)- alla remunerazione variabile nei casi in cui si verifichi una carente *performance* finanziaria della Società nel suo complesso o di una specifica divisione o area della stessa o delle esposizioni generate dal personale, dovendo tenere conto quanto meno dei seguenti fattori, indipendentemente dalla responsabilità del beneficiario:

i. significative carenze nella gestione del rischio commesse dalla Società o da un'unità aziendale o di controllo del rischio;

ii. un aumento del fabbisogno di capitale della Società o di un'unità operativa non previsto al momento della generazione delle esposizioni;

iii. sanzioni regolamentari o sentenze giudiziarie per fatti che potrebbero essere attribuibili all'unità o al Personale che ne è responsabile.

I meccanismi di *claw back* si applicano alla remunerazione variabile che la Società ha corrisposto a quel beneficiario che abbia determinato o contribuito a:

i. qualsiasi comportamento non conforme alle disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a qualsiasi codice etico o di condotta applicabile alla Società, con conseguente perdita significativa per la Società o per i clienti;

ii. qualsiasi violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del Decreto Legislativo n. 383 del 1° settembre 1993, come di volta in volta vigente, o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

iii. comportamenti fraudolenti o gravemente negligenti a danno della Società;

iv. significative carenze nella gestione del rischio commesse dalla Società o da un'unità aziendale o di controllo del rischio;

v. un aumento del fabbisogno di capitale della Società o di un'unità operativa non previsto al momento della generazione delle esposizioni;

vi. sanzioni normative o sentenze giudiziarie per fatti che potrebbero essere attribuibili all'unità o al Personale che ne è responsabile;

vii. comportamenti scorretti, individuali o collettivi, compresi gli effetti negativi derivanti dalla vendita di prodotti non idonei e le responsabilità delle persone o degli organi che prendono tali decisioni;

Con riferimento al Personale Più Rilevante, il periodo di applicazione dei meccanismi di *claw back* è pari ad almeno 5 (cinque) anni dalla data di erogazione della singola tranche (*up-front* o differita) di remunerazione variabile. Con riferimento al restante personale, il periodo di applicazione dei meccanismi di *claw back* è pari ad almeno 2 (due) anni dalla data di erogazione della singola tranche (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

Analoghi principi e meccanismi, mutatis mutandis, trovano applicazione relativamente al neo-istituito sistema di LTI sub b).

g) *I principali parametri e le motivazioni di qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria*

In aggiunta a quanto già definito nel paragrafo e), che descrive il tema della remunerazione variabile della Società, si specifica che la stessa, nel corso del 2024, non ha previsto l'erogazione di altre prestazioni non monetarie legate alla remunerazione variabile.

h) *A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza*

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli altri membri non indipendenti non percepiscono alcun compenso né fisso né variabile in considerazione della remunerazione già percepita a fronte degli incarichi ricoperti nell'ambito dei rispettivi Gruppi di appartenenza.

I membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione non percepiscono nessuna remunerazione variabile, bensì un compenso annuo fisso pro capite pari a € 40.000,00.

I due membri della Direzione Generale (rispettivamente Direttore Generale e Vice-Direttore Generale) percepiscono complessivamente una remunerazione pari a circa € 719.030.

i) *Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.*

Si precisa che la Società beneficia della deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), della CRD. Infatti, la remunerazione variabile maturata dal Personale Più Rilevante, se è di importo non superiore a 50.000,00€ e non rappresenta più di un terzo della sua remunerazione totale annua, è interamente corrisposta in contanti.

Informativa quantitativa sulla politica di remunerazione
ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR)

* * *

a) ***informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)***

Modello EU REM5*	a	B	c	d	e	f	g	h	i	J
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale

		supervisione strategica									
1	**Numero complessivo dei membri del personale più rilevante**	**6**	**2**	**8**	**-**	**3**	**-**	**5**	**6**	**-**	**14**
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	6	-	6	-	-	-	-	-	-	-
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza	-	2	2	-	3	-	4	3	-	10
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	1	3	-	4
5	**Remunerazione complessiva del personale più rilevante**	**80**	**512**	**592**	**-**	**387**	**-**	**702**	**701**	**-**	**1790**
6	Di cui remunerazione variabile	-	132	132	-	40	-	111	101	-	252
7	Di cui remunerazione fissa	80	380	460	-	347	-	591	600	-	1538

* Gli importi riportati sono in migliaia di euro.

b) *remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2024*

Modello EU REM1*			**a**	**b**	**c**	**d**
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	**Organo di amministrazione - funzione di gestione**	**Altri membri dell'alta dirigenza**	**Altri membri del personale più rilevante**
1	**Remunerazione fissa**	**Numero dei membri del personale più rilevante**	**6**	**2**	**10**	**4**
2		**Remunerazione fissa complessiva**	**80**	**380**	**1176**	**362**
3		Di cui in contanti	80	380	1176	362
4		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
9	**Remunerazione variabile**	**Numero dei membri del personale più rilevante**	**6**	**2**	**10**	**4**
10		**Remunerazione variabile complessiva**	**-**	**132**	**201**	**51**
11		Di cui in contanti	-	40	201	51

12		Di cui differita	-	12	-	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	80	-	-
15		Di cui altre forme	-	-	-	-
16		Di cui differita	-	-	-	-
17	**Remunerazione complessiva (2 + 10)**		**80**	**512**	**1377**	**413**

* Gli importi riportati sono in migliaia di euro.

c) *pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)*

Modello EU REM2*		**a**	**b**	**c**	**d**
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	**Organo di amministrazione - funzione di gestione**	**Altri membri dell'alta dirigenza**	**Altri membri del personale più rilevante**
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-	-	-
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-

7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	-
9	Di cui differiti	-	-	-	-
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	-

* Gli importi riportati sono in migliaia di euro.

d) *remunerazione differita*

Modello EU REM3*		**a**	**b**	**c**	**D**	**e**	**f**	**EU-g**	**EU-h**
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti**	**Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio**	**Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi**	**Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio**	**Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione**	**Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)**	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio**	**Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento**
1	**Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica**	-	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
7	**Organo di amministrazione - funzione di gestione**	**103**	**19**	**84**	**-**	**-**	**-**	**-**	**65**

8	In contanti	15	2	13					25
9	Azioni o partecipazioni al capitale - equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Altri strumenti	88	17	71					40
12	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
13	**Altri membri dell'alta dirigenza**	-	-	-	-	-	-	-	-
14	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
19	**Altri membri del personale più rilevante**	-	-	-	-	-	-	-	-
20	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-

23	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
25	**Importo totale**	**103**	**19**	**84**	**-**	**-**	**-**	**-**	**65**

* Gli importi riportati sono in migliaia di euro.

e) *remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio*

Modello EU REM4		**a**
	EUR	**Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.**
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	-
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	-

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