



**Politiche di Remunerazione**  
**(Addendum alla Politica Retributiva del Gruppo Santander Consumer Bank)**  
**2021**

Approvato dall'Assemblea dei Soci del 30 marzo 2021

## 1. INTRODUZIONE

Santander Consumer Bank S.p.A., con sede in Torino, Corso Massimo d'Azeglio n. 33/E (di seguito "**SCB**" o "**Capogruppo**"), ha elaborato, nella sua qualità di Capogruppo, le politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito la "**Politica Retributiva**") per l'intero gruppo bancario italiano Santander Consumer Bank (di seguito il "**Gruppo Italiano**").

Banca PSA Italia S.p.A (di seguito, "**Banca PSA**"), in quanto parte del Gruppo Italiano è soggetta alle disposizioni della Politica Retributiva, tuttavia ha predisposto uno specifico e separato documento relativamente alla remunerazione del personale di Banca PSA (di seguito, "**Addendum**"), al fine di adattare le predette disposizioni alle proprie peculiarità.

Pertanto, per tutto quanto non espressamente modificato o integrato dal presente Addendum si applicheranno le disposizioni della Politica Retributiva. I termini in maiuscolo non espressamente definiti in questo Addendum hanno il medesimo significato loro attribuito nella Politica Retributiva.

Questo Addendum è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Banca PSA riunitosi in data 30/03/2021 unitamente alla Politica Retributiva.

## 2. GOVERNANCE

Ai fini della Politica Retributiva, Banca PSA 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) il Servizio Risorse Umane che svolge funzioni equivalenti a quelle della Direzione Risorse Umane;
- (b) la Direzione Legal, AML & Compliance che svolge funzioni equivalenti a quelle del Servizio Compliance e Condotta – DPO e Antiriciclaggio;
- (c) la Direzione Internal Audit;
- (d) il Servizio Risk Management.

Banca PSA, 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.

## 3. PRINCIPI RETRIBUTIVI

Questo paragrafo integra quanto previsto nella Politica Retributiva<sup>1</sup> in relazione al personale di Banca PSA.

Banca PSA 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 (come infra definito) al quale si applica una regolazione meno articolata.

Il processo di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio di Banca PSA (di seguito, il "**Personale Più Rilevante**") è condotto seguendo la politica identificazione del Personale Più Rilevante contenuta nella Politica Retributiva ed è condotto in base ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento 604 a cui fanno

<sup>1</sup> Si veda il Paragrafo 3.1 "Principi retributivi" della Politica Retributiva.

rinvio sia la Circolare, sia la politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Capogruppo.

Per tutto il personale non rientrante nella popolazione del Personale Più Rilevante (il "**Restante Personale**"), è facoltà di Banca PSA di attribuire una retribuzione variabile, da riconoscersi in funzione del ruolo e delle responsabilità, e da corrisondersi su base annua in funzione del raggiungimento di obiettivi operativi e qualitativi misurati anche su base trimestrale, semestrale e annuale, nel rispetto del limite massimo del 50% della retribuzione lorda Annua e soggetto all'eventuale applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw back* previsti dalla Politica Retributiva.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante completato il 05/03/2021 sono esposti nel seguente Allegato 1 (Appartenenti alla categoria "Personale Più Rilevante").

#### **4. REMUNERAZIONE VARIABILE**

Con riferimento alla remunerazione variabile, il presente paragrafo modifica quanto previsto nella Politica Retributiva<sup>2</sup>, in relazione alla tipologia di azioni da assegnare, stabilendo quanto segue.

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 527 che consisterà nel pagamento in denaro alla scadenza del Periodo di Retention. L'ammontare di tale importo sarà determinato sulla base dell'incremento di valore registrato dalle azioni di Banca PSA, inclusiva di PSA Renting, tra l'inizio e la fine del periodo, maggiorato dagli eventuali dividendi distribuiti (c.d. Phantom Shares) e integrato con il "Net Income from Equity Acc. Holdings" e di cui si allega lo schema di calcolo (si veda Allegato 2). Il calcolo del valore delle azioni è fornito annualmente dal 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 esso stesso scelta.

#### **5. RETI ESTERNE E AGENTI IN ATTIVITA' FINANZIARIA**

Banca PSA si avvale per il collocamento 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 Banca PSA 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 da una specifica "Procedura Remunerazione Rete". Tale sistema di remunerazione è ispirato ai criteri previsti da leggi e regolamentazioni. In particolare, sono previsti meccanismi volti a favorire il raggiungimento di obiettivi di lungo termine, contenere i rischi legali e reputazionali per Banca PSA e prevenire comportamenti dolosi o colposi a danno di clienti o della Banca PSA stessa.

Banca PSA non si avvale di Agenti in Attività Finanziaria<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Si veda il Paragrafo 3.3 "Remunerazione Variabile" della Politica Retributiva.

<sup>3</sup> Si veda il Paragrafo 3.5 "Agenti in attività finanziaria" della Politica Retributiva.

## 6. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le previsioni di questo paragrafo modificano, in parte, quanto previsto nella Politica Retributiva<sup>4</sup> in relazione alla valutazione della *performance* del personale di Banca PSA.

La valutazione annuale della performance dei soggetti aventi diritto a una **remunerazione variabile individuale** (Membri del Comitato Direttivo<sup>5</sup>, Middle Managers<sup>6</sup> e Impiegati<sup>7</sup>) tiene conto per il 50% del raggiungimento obiettivi collettivi di Banca PSA (i "**Risultati Collettivi**") e per il 50% del raggiungimento di obiettivi individuali operativi e qualitativi (i "**Risultati Individuali**"). Il pagamento avviene annualmente con l'applicazione di meccanismi di claw back e/o *malus*.

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

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

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

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

L'importo massimo della componente variabile è espresso in dodicesimi della remunerazione lorda annua del dipendente. A tale valore si applicano differenti moltiplicatori target (da 4,5%<sup>8</sup> al 33,5% calcolati sulla Retribuzione Annua Lorda al 31 dicembre dell'anno di maturazione o altro specifico target per il personale distaccato o espatriato dal Gruppo Santander) determinati dal Consiglio di Amministrazione di Banca PSA ed assegnati al dipendente in funzione della propria posizione di rilevanza, assunta all'interno dell'organigramma aziendale, oltre al moltiplicatore fino ad un massimo del 115% per tenere conto delle performance superiori agli obiettivi prefissati. Tale ammontare è inoltre riproporzionato in base al numero di mesi trascorsi nella funzione. I neoassunti potranno accedere alla remunerazione variabile decorsi tre mesi dalla data della loro assunzione.

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

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

<sup>4</sup> Si vedano i Paragrafi 3.6 "Valutazione Annuale delle Performance" e 3.7 "Corresponsione del "Bonus Pool" a livello individuale" della Politica Retributiva.

<sup>5</sup> I Membri del Comitato Direttivo sono quelli definiti all'interno del "Regolamento Organizzativo" di Banca PSA con obiettivi annuali.

<sup>6</sup> Si tratta dei quadri direttivi di Banca PSA con obiettivi annuali.

<sup>7</sup> Si tratta di tutti gli impiegati con obiettivi annuali.

<sup>8</sup> Tali percentuali sono individuate dagli Headquartes.

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

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

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

La remunerazione variabile collettiva è erogata in funzione dell'indicatore RORWA (Return on-risk-weighted assets ratio). Il RORWA si misura come rapporto tra PAT totale annuo e gli RWA medi dell'anno. . Ad ogni valore del RORWA è associata una percentuale di massa salariale destinata al pagamento del premio di produzione secondo il seguente schema<sup>9</sup>:

Total Wage Bill	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2,025	2,15	2,275	2,4	2,525	2,65	2,775	2,9	3,05
Rorwa	1,8	1,85	1,9	1,95	2	2,05	2,1	2,15	2,2	2,25	2,3	2,35	2,4	2,45

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

Il pagamento del premio di produzione avviene attraverso Welfare Benefits.

<sup>9</sup> Parametri proposti dall'Headquarter e pattuiti con le rappresentanze sindacali.

## ALLEGATO 1

In conformità con la disciplina dettata dal combinato-disposto delle disposizioni della Circolare 285 e del Regolamento 604 è stata condotta un'accurata autovalutazione della struttura organizzativa di Banca PSA volta ad identificare il Personale Più Rilevante.

In particolare, Banca PSA ha adottato un approccio sostanziale dei criteri qualitativi enucleati nel Regolamento 604 per cui dalla categoria del Personale Più Rilevante sono stati esclusi i soggetti non in grado di incidere sul profilo di rischio di Banca PSA 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 medesimo approccio sostanziale è stato adottato anche con riferimento ai criteri quantitativi di cui al Regolamento 604.

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

Sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento 604, il Personale più Rilevante di Banca PSA è costituito da 21 risorse (escludendo i membri del Consiglio di Amministrazione che non percepiscono alcuna remunerazione variabile, il numero scende a 15).

Appartenenti alla categoria di Personale Più Rilevante		21
Carica	Nome e Cognome	
Direttore Generale e Vice-Direttore Generale	Pier Marco Alciati, Christophe Bayle	2
Membri del Consiglio di Amministrazione		6
Direttore Internal Audit	Dario Manfredi	1
Direttore Legal, AML & Compliance	Tamara Galeotti	1
Direttore Rischio	Livo Franco	1
Direttore IT	Stephane Dubois	1
Direttore Marketing & Insurance	Gianluca Contino	1
Direttore Commerciale	Vito Saponaro	1
Direttore Operations	Marco Orioli	1
Direttore Recupero Crediti e Contenzioso	Elisa Irene Fogliati	1
Direttore Finanza e Amministrazione	Sergio Lino	1
Direttore Risorse Umane	Stefano Mattuglia	1
Responsabile Controllo Rischi (Risk Management)	Francesco Ciccopiedi	1
Responsabile Controllo di Conformità	Calogero Costa	1
Responsabile Controllo di Gestione	Emanuele Penati	1

Con riferimento al processo di identificazione del Personale Più Rilevante relativo al precedente esercizio, sono intervenute le variazioni di seguito dettagliate:

- È stato integrato il nuovo titolare della carica Direttore Internal Audit;
- È stato Integrato il nuovo titolare della carica Responsabile Controllo Rischi (Risk Management);

- È stato integrato il titolare della carica Responsabile Controllo di Gestione in quanto membro del Comitato Asset and Liabilities;
- È stato nominato il nuovo Responsabile della Funzione di Controllo di Conformità (già precedentemente identificato, come Persona Rilevante, nella qualità di Head of Legal), a seguito della riorganizzazione della direzione Legal, AML & Compliance.

La tabella fornisce la rappresentazione attuale dei soggetti di Banca PSA, classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante, tenuto conto del regolamento organizzativo interno.

A completamento del processo di identificazione del Personale Più Rilevante, Banca PSA ha valutato l'esclusione dei seguenti soggetti interni, la cui identificazione è rispondente ai principi quantitativi di cui al Regolamento 604 art. 4, par. 1, lettera c), in quanto parimente riconducibili al dettato dell'art. 4, par 2, lett. b):

Carica	Nome e Cognome	10
Responsabile Metodi Commerciali	Franco Tronconi	1
Responsabile B2B	Andrea Servizi Cartacci	1
Responsabile Tax	Marco Fusi	1
Responsabile Finanza	Francesco Castagnino	1
Responsabile Bilancio & Reporting	Alessandra Cova	1
Responsabile Amministrazione	Luca Calcaterra	1
Responsabile Securitisation & DCM	Davide Boldarin	1
Responsabile Commerciale	Gianluca D'Andria	1
Responsabile Servizio ai Dealers	Alessandro Parventi	1
Responsabile Corporate Risk	Barbara Rizzo	1

In ragione di quanto sopra, non si è ravvisata la necessità di dar corso alle previsioni di carattere informativo di cui all'art. 4, parr. 4 e 5 del succitato Regolamento 604.

## 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).

$$Factor = \frac{(V_1 + D_{0 \text{ to } 1})}{V_0}$$

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:

- FP.- 3 year Financial Plan.
- PAT<sub>1</sub>.- Budgeted P&L for the next year.
- PAT<sub>2</sub>.- Planed P&L for the second year in the 3 year Financial Plan.
- PAT<sub>3</sub>.- Planed P&L for the third year in the 3 year Financial Plan.
- RV.- Residual value calculated as a perpetual income assuming 0 growth.
- Ke.- Cost of equity for Santander Consumer Finance Group, this input will be fixed as a constant.
- D<sub>0 to 1</sub>.- Dividends per share from year 0 to 1.



### ALLEGATO 3

Si esplicita il legame tra le parti della Politica Retributiva e quelle di questo documento.

	Politica Retributiva	Sostituisce/ Integra
1	INTRODUZIONE	
2	GOVERNANCE	Paragrafo 2 Addendum (sostituisce)
3	LA POLITICA RETRIBUTIVA	
3.1	Principi retributivi	Paragrafo 3 Addendum (integra)
3.2	Remunerazione fissa	
3.3	Remunerazione variabile	Paragrafo 4 Addendum (sostituisce)
3.4	Proporzione tra parte fissa e parte variabile	
3.5	Reti esterne	Paragrafo 5 Addendum (sostituisce)
3.6	Valutazione annuale delle <i>performance</i>	Paragrafo 6 Addendum (sostituisce)
3.7	Corresponsione del " <i>Bonus Pool</i> " a livello Individuale	Paragrafo 6 Addendum (sostituisce)
3.8	Categorie che percepiscono remunerazione variabile	
4.	MECCANISMI DI CORREZIONE EX-POST DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	
5.	CONDIZIONI IN CASO DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	
6.	RUOLO DELLE FUNZIONI COMPLIANCE, RISK MANAGEMENT E INTERNAL AUDIT	
7.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO	
8.	OBBLIGHI DI TRASMISSIONE DI DATI ALLA BANCA D'ITALIA	
9.	COLLEGAMENTI CON ALTRE POLICY DI GRUPPO	
	Allegato 1 "Appartenenti alla categoria Personale più Rilevante"	Paragrafo 3 e Allegato 1 Addendum (sostituisce)
	Allegato 2 "Schema di pagamento Personale Più Rilevante"	Le "Phantom Shares" sostituiscono le Azioni. Paragrafo 4 e Allegato 2 Addendum (sostituisce)
	Allegato 3 "Sistemi incentivanti"	Paragrafo 6 Addendum (sostituisce)
	Allegato 4 "Calcolo <i>Bonus Pool</i> "	Paragrafo 6 Addendum (sostituisce)
	Allegato 5 "Procedura per l'applicazione delle clausole di Malus & Clawback"	