



**Politiche di Remunerazione**  
**(Addendum alle Politiche di Remunerazione del Gruppo Santander Consumer Bank)**  
**2022**

Approvato dall'Assemblea dei Soci del 19 aprile 2022

## **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 Remunerazione<sup>1</sup> (di seguito la "**Politiche di Remunerazione**") per l'intero gruppo italiano Santander Consumer Bank (di seguito il "**Gruppo SCB**").

Banca PSA Italia S.p.A (di seguito, "**Banca PSA**"), in quanto parte del Gruppo Italiano è soggetta alle disposizioni delle Politiche di Remunerazione, tuttavia ha predisposto uno specifico e separato documento relativamente alla remunerazione del personale di Banca PSA (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 Banca PSA riunitosi in data 19/04/2022 unitamente alle Politiche di Remunerazione.

## **2. GOVERNANCE**

Ai fini delle Politiche di Remunerazione, 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 & Compliace che svolge funzioni equivalenti a quelle del Servizio Compliance e Condotta – DPO e Antiriciclaggio;
- (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.

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 le Politiche di Remunerazione 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. LE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Questo paragrafo integra quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione<sup>2</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 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 adottate dalla Capogruppo.

<sup>1</sup> 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/>

<sup>2</sup> Si veda il Paragrafo 3 "Le Politiche di Remunerazione" del documento Politiche di Remunerazione della Capogruppo Santander Consumer S.p.A.

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 corrispondersi 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 dalle Politiche di Remunerazione.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante completato il 06/04/2022 sono esposti nel seguente Allegato 1 (Appartenenti alla categoria "Personale Più Rilevante").

Banca PSA, inoltre, diversamente dalla Capogruppo, 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. Banca PSA stabilisce anche un sistema di misurazione e monitoraggio del divario retributivo di genere e della parità retributiva, con la finalità di evitare qualsiasi trattamento discriminatorio.

Banca PSA, infine, per propria politica non applica ai propri dipendenti trattamenti integrativi di fine rapporto e *golden parachute*.

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

Con riferimento alla remunerazione variabile, il presente paragrafo integra e modifica quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione<sup>3</sup>, in relazione alla tipologia di azioni da assegnare al personale di Banca PSA, 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 e;
- (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* (o periodo di mantenimento per come definito nella Circolare 285). 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 del presente documento). Il calcolo del valore delle azioni di Banca PSA 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 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, 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 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>4</sup>.

<sup>3</sup> Si veda il Paragrafo 3.2 "Remunerazione Variabile" del documento Politiche di Remunerazione della Capogruppo Santander Consumer S.p.A.

<sup>4</sup> Si veda il Paragrafo 3.7 "Remunerazione dei terzi addetti alla rete di vendita" del documento Politiche di Remunerazione sostituito integralmente dal Paragrafo 5 dell'Addendum.

## 6. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Le previsioni di questo paragrafo modificano, in parte, quanto previsto nelle Politiche di Remunerazione<sup>5</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>6</sup>, Middle Managers<sup>7</sup> e Impiegati<sup>8</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* 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 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.

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>9</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 che va da un minimo dell'85% 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:

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

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

<sup>5</sup>Si veda l'Allegato 3 del presente documento per prendere visione dei paragrafi delle Politiche di Remunerazione sostituiti dal paragrafo 6 dell'Addendum.

<sup>6</sup>I Membri del Comitato Direttivo sono quelli definiti all'interno del "Regolamento Organizzativo" di Banca PSA con obiettivi annuali.

<sup>7</sup>Si tratta dei quadri direttivi di Banca PSA con obiettivi annuali.

<sup>8</sup>Si tratta di tutti gli impiegati con obiettivi annuali.

<sup>9</sup>Tali percentuali sono individuate dagli Headquartes.

Le figure commerciali itineranti<sup>10</sup> percepiscono una remunerazione variabile individuale pagata annualmente, basata sul raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi di natura trimestrale, semestrale e annuale<sup>11</sup>. L'importo target annuo è fisso e corrisponde a un massimo del 20% della retribuzione fissa. La remunerazione variabile tiene conto solo di obiettivi individuali operativi e qualitativi (i "Risultati Individuali"). A tale variabile possono essere applicati meccanismi di *claw back* e/o *malus*, secondo quanto previsto dalle Politiche di Remunerazione della Capogruppo.

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 della componente variabile.

Oltre alla remunerazione variabile legata agli obiettivi, la Banca riconosce, a seguito di un accordo pattuito con le rappresentanze sindacali, anche **un'ulteriore porzione di 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 schema<sup>12</sup>:

| Total Wage (%) | 1,5 | 2,025 | 2,18 | 2,375 | 2,4 | 2,525 | 2,65 | 2,775 | 2,9 | 3,06 | 3,2 | 3,35 | 3,5 | 3,7  | 3,9 | 4,1  | 4,3 | 4,6  | 4,5 |
|----------------|-----|-------|------|-------|-----|-------|------|-------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| RORWA          | 2   | 3,05  | 3,1  | 3,15  | 3,2 | 3,25  | 3,3  | 3,35  | 3,4 | 3,45 | 3,5 | 3,55 | 3,6 | 3,65 | 3,7 | 3,75 | 3,8 | 3,85 | 3,8 |

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 di vario genere<sup>13</sup>.

<sup>10</sup> 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").

<sup>11</sup> Per approfondimenti si rimanda al Vademecum PVL della direzione commerciale di Banca PSA che viene sottoscritto ogni anno.

<sup>12</sup> Parametri proposti dall'Headquarter e pattuiti con le rappresentanze sindacali.

<sup>13</sup> Per una più precisa identificazione di tali benefits si veda il regolamento welfare pubblicato e revisionato annualmente.

## **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 Banca PSA volta ad identificare il Personale Più Rilevante.

In particolare, Banca PSA 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 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 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 UE 923/2021, il Personale più Rilevante di Banca PSA è costituito da 20 risorse (escludendo i membri del Consiglio di Amministrazione che non percepiscono alcuna remunerazione variabile, il numero scende a 14).

| <b>Appartenenti alla categoria di Personale Più Rilevante</b> |                                      | <b>20</b> |
|---|--------------------------------------|-----------|
| <b>Carica</b>   | <b>Nome e Cognome</b>                |           |
| Direttore Generale e Vice-Direttore Generale                  | Christophe Bayle, Pier Marco Alciati | 2         |
| Membri del Consiglio di Amministrazione                       |                                      | 6         |
| Direttore Internal Audit                                      | Dario Manfredi                       | 1         |
| Direttore Legal, AML & Compliance                             | Tamara Galeotti                      | 1         |
| Direttore Rischio   | Livio 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 Gestione                            | Emanuele Penati                      | 1         |

La tabella fornisce la rappresentazione attuale dei soggetti di Banca PSA, classificati come appartenenti al Personale Più Rilevante, tenuto conto del “Regolamento 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 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).

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

Where:

$$\left. \begin{array}{l} V = FP + \frac{RV}{(1+Ke)^3} \\ FP = \sum_{1 \text{ to } 3} \square \frac{PAT_n}{(1+Ke)^n} \\ RV = \frac{PAT_3}{(Ke)} \end{array} \right\}$$

**Definitions:**

- FP.- 3 year Financial Plan.
- PAT<sub>1</sub>.- Budgeted P&L for the next year.
- PAT<sub>2</sub>.- Planned P&L for the second year in the 3 year Financial Plan.
- PAT<sub>3</sub>.- Planned 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 delle Politiche di Remunerazione e quelle di questo documento.

| <b>Le Politiche di Remunerazione</b>                               | <b>Addendum (sostituisce/integra la corrispondente sezione delle Politiche di Remunerazione)</b>   |
|--|--|
| <b>1.Introduzione</b>  | <b>Paragrafo 1 Addendum (sostituisce)</b>  |
| Politiche di Remunerazione edizione 2022                           |  |
| Quadro normativo   |  |
| Processo di elaborazione   |  |
| Definizioni  |  |
| <b>2. Governance</b>   | <b>Paragrafo 2 Addendum (integra)</b>  |
| Ruoli e responsabilità di Santander Consumer Finance               |  |
| 2.1 Funzioni aziendali e comitati di SCB                           |  |
| Direzione Risorse Umane  |  |
| Servizio Compliance e Condotta – DPO e Antiriciclaggio             |  |
| Servizio Internal Audit  |  |
| Servizio Controllo Rischi  |  |
| Comitato per la Remunerazione                                      |  |
| Comitato Rischi  |  |
| 2.2 Organi societari di SCB  |  |
| Consiglio di Amministrazione                                       |  |
| Assemblea dei soci   |  |
| <b>3. Le Politiche di Remunerazione</b>                            | <b>Paragrafo 3 Addendum (integra)</b>  |
| Principi generali  |  |
| Gruppo SCB   |  |
| Parità di trattamento retributivo                                  |  |
| Contratti  | Paragrafo 3 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Benefici per la cessazione del contratto                           | Paragrafo 3 Addendum (integra il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione )   |
| 3.1 Remunerazione fissa  |  |
| 3.2 Remunerazione variabile  | Paragrafo 4 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Bonus annuale e bonus pool   | Paragrafo 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Altre forme di remunerazione variabile                             | Paragrafo 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Sistemi SCB di remunerazione variabile e valutazione               | Paragrafo 4 - 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Rapporto SCB tra la remunerazione fissa e quella variabile         |  |
| Categorie SCB del personale che percepisce remunerazione variabile | Le Phantom Shares sostituiscono le Azioni. Paragrafo 4 e Allegato 2 Addendum (sostituiscono integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione ) |
| 3.3 Individuazione del Personale Rilevante                         | Paragrafo 3 Addendum (integra il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Disposizioni generali  |  |
| Processo SCB per l'identificazione del Personale Rilevante         |  |
| 3.4 Remunerazione del Personale Rilevante                          |  |
| Remunerazione variabile  | Paragrafo 4 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| 3.5 Remunerazione delle funzioni di controllo                      |  |
| 3.6 Remunerazione variabile del personale della rete di vendita    | Paragrafo 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| Principi specifici relativi alla progettazione                     | Paragrafo 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |

|  |  |
|--|--|
| Criteri di calcolo della remunerazione variabile                                   | Paragrafo 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| 3.7 Remunerazione dei terzi addetti alla rete di vendita                           | Paragrafo 5 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| 3.8 Remunerazione dei segmenti Promontorio e Faro e degli Amministratori esecutivi | Paragrafo 6 Addendum (sostituisce integralmente il relativo paragrafo delle Politiche di Remunerazione)  |
| <b>4. Obblighi di Informativa</b>  |  |
| Informativa al Pubblico  |  |
| Obblighi di Trasmissione di dati alla Banca d'Italia                               |  |
| <b>Allegato 1</b>  | <b>Paragrafo 3 e Allegato 1 Addendum</b><br>(sostituiscono intero Allegato 1 alla Politiche di Remunerazione)  |
| Appartenenti alla categoria "Personale Rilevante"                                  |  |
| <b>Allegato 2</b>  | <b>Le Phantom Shares sostituiscono le Azioni. Paragrafo 4 e Allegato 2 Addendum</b><br>(sostituiscono intero Allegato 2 alla Politiche di Remunerazione) |
| Schema di pagamento della remunerazione variabile                                  |  |
| Aspetti Generali   |  |
| Casi specifici   |  |
| Presa Visione e Accettazione   |  |
| <b>Allegato 3</b>  | <b>Paragrafo 6 Addendum</b><br>(sostituiscono intero Allegato 3 alla Politiche di Remunerazione)   |
| Sistemi incentivanti   |  |
| Gruppi e target  |  |
| Comitato di Direzione  |  |
| Rete Commerciale   |  |
| Rete Collection Business Unit (CBU)  |  |
| Responsabili di Servizio e di Area   |  |
| Casi specifici   |  |
| Personale di Sede  |  |
| Rete Agenziale e Dealers   |  |
| Incentivi  |  |
| Bonus annuale  |  |
| Premio aziendale denominato "Quota Base"   |  |
| Bonus "One Time Payment"   |  |
| Concorso a Premi   |  |
| <b>Allegato 4</b>  | <b>Paragrafo 6 Addendum</b><br>(sostituiscono intero Allegato 4 alla Politiche di Remunerazione)   |
| Calcolo "bonus pool Italy"   |  |
| Valutazione del Paese  |  |
| Metriche Quantitative  |  |
| Metriche Qualitative   |  |
| Valutazione di Gruppo  |  |
| Metrica GRCE (General Risk and Control Environment)                                |  |
| Adjustment Eccezionale   |  |
| Performance Individuale  |  |
| <b>Allegato 5</b>  | <b>Paragrafo 5 Addendum</b><br>(sostituiscono intero Allegato 5 alla Politiche di Remunerazione)   |
| Informazioni relative alle reti di vendita   |  |
| Obiettivi delle Politiche di Remunerazione   |  |
| Numero dei soggetti rilevanti  |  |
| Intermediari del credito   |  |
| Reclami  |  |
| Merito Creditizio  |  |