

***FCA BANK –  
POLITICHE DI  
REMUNERAZIONE 2015***

Status	Approved
Initial issue date	27/11/2013
Version	02
Last revisited on	13/02/2015

## Sommario

<b>1. PRINCIPI E VALORI</b> .....	<b>2</b>
<b>2. MODELLO DI GOVERNANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>3. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE (RISK TAKER) PIU' RILEVANTE</b> .....	<b>5</b>
<b>4. REMUNERAZIONE RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO</b> .....	<b>10</b>
<b>5. REMUNERAZIONE ALTRI DIPENDENTI</b> .....	<b>11</b>
5.1. PLB.....	13
5.2. INCENTIVI COMMERCIALI .....	15
<b>6. RETI ESTERNE</b> .....	<b>16</b>
<b>ALLEGATO A: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (RISK TAKER)</b> .....	<b>17</b>

### 1. PRINCIPI E VALORI

Il presente documento ha come finalità riassumere le politiche in ambito di remunerazione applicate all'interno del Gruppo FCA Bank che, coerentemente con i propri valori, gestisce tali processi secondo i principi di equità, correttezza e prudente gestione del rischio, con lo scopo di attrarre e mantenere in Azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli shareholders – a sistemi di remunerazione, in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

FCA Bank si trova ad operare in un contesto europeo caratterizzato da competitività e complessità ed in queste condizioni, anche le politiche retributive ricoprono un ruolo di primo piano per generare valore sostenibile per tutti gli stakeholders della Banca. L'esigenza primaria è quella di dotarsi di un sistema di remunerazione competitivo che permetta di garantire al meglio il rispetto del delicato equilibrio fra obiettivi strategici ed il riconoscimento dei giusti meriti ai dipendenti del gruppo. Attrarre, trattenere e motivare personale altamente qualificato, ma anche premiare chi porta avanti i valori aziendali con compensi legati alla creazione di valore nel lungo periodo, è il nostro obiettivo primario.

L'integrità è un valore cardine per FCA Bank per poter pervenire ad utili ed alla creazione di valore per tutti gli stakeholders e viene quindi richiesto, a tutti i leader ed a tutti i dipendenti del gruppo, di operare secondo questo principio, tenendo costantemente un

comportamento etico. La Banca si prefigge di premiare questo tipo di comportamenti attraverso adeguate prassi retributive ed un corretto utilizzo del processo di valutazione al fine di proteggere e rafforzare la sua reputazione e di creare valore in un orizzonte temporale di lungo termine.

Per garantire di essere sempre allineati con il quadro regolamentare previsto per le Banche, il CdA prevede la possibilità, demandata all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, di apportare le dovute modifiche al documento in oggetto in caso di nuove normative emesse in corso d'anno. Le linee guida e le regole qui esposte vengono applicate in tutti i Paesi in cui è presente una Società del gruppo FCA Bank, ma sempre nel pieno rispetto della normativa locale in materia.

L'approccio retributivo del gruppo, al fine di assicurare competitività ed efficacia delle sue politiche, si basa sui seguenti principi:

- Condotta etica;
- Una chiara governance;
- Piena compliance con i requisiti normativi e con il Codice Etico di cui l'Azienda si è dotata;
- I programmi di Remuneration devono indirizzare gli attesi standard di leadership ed i risultati di Business;
- La struttura retributiva deve evitare incentivi che possano incoraggiare i dipendenti ad assumere rischi non necessari ed/o eccessivi;
- Sostenibilità delle retribuzioni ed allineamento delle stesse con i risultati aziendali ed alle performance individuali: una porzione adeguata del pacchetto retributivo deve esser basato sulle performance ed essere relativo ad un periodo di valutazione significativo;
- Equità retributiva interna e competitività verso il mercato esterno;
- Trattenere e motivare i talenti più strategici per l'organizzazione, a tutti i livelli.

## **2. MODELLO DI GOVERNANCE**

Il modello di Governance della Banca in tema di remunerazioni mira a garantire un adeguato controllo sulle prassi retributive in tutte le aree del gruppo, assicurando che le decisioni siano prese in modo sufficientemente autonomo ed informato da quegli enti o organi societari ai quali sono demandati differenti responsabilità. Tale modello deve essere trasparente e chiaro, per prevenire eventuali conflitti di interesse e garantire il pieno rispetto della normativa e della regolamentazione interna.

Per quanto riguarda il ruolo degli organi o comitati aziendali, si prevede che:

- Il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente le politiche di remunerazione e sia responsabile della loro corretta attuazione. Il CdA assicura inoltre che le politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate ed accessibili all'interno della struttura aziendale. In particolare il Consiglio di Amministrazione ha competenza sulla determinazione o sulla variazione della remunerazione e dei benefit di alcune figure aziendali, fra cui obbligatoriamente i responsabili delle funzioni di controllo, dei diretti riporti dell'Amministratore Delegato e General Manager e dei Country Manager. E' previsto che lo stesso Consiglio di Amministrazione deliberi sull'erogazione o meno del bonus annuale "Performance & Leadership Bonus" (PLB), come descritto in maniera più dettagliata in seguito e possa, in caso di necessità, sospendere l'erogazione di tutte le retribuzioni variabili;
- L'Assemblea dei soci approvi le politiche in materia di retribuzione ed annualmente prenda visione di una relazione sulle politiche di remunerazione applicate in FCA Bank, nonché della relativa relazione sui controlli svolti dalla funzione Internal Audit e, laddove applicabile, i compensi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica.
- Il Risk & Audit Committee proponga al CdA le variazioni retributive per i responsabili delle funzioni di controllo e accerti inoltre che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Società siano coerenti con il RAF.

Inoltre annualmente l'Advisory Board (rilevante comitato della Joint Venture con il compito di assicurare l'efficace collegamento e interazione su materie d'interesse per gli azionisti tra questi ultimi, il CdA ed il management della società) di FCA Bank visioni l'eventuale piano generale di adeguamento delle retribuzioni fisse (o erogazione di una tantum non direttamente correlate ad obiettivi) e dei relativi criteri, suddiviso per mercato e confrontato con gli anni precedenti e col Budget, predisposto dal Management;

Il Gruppo FCA Bank applica il principio di proporzionalità in quanto intermediario di fascia intermedia, non essendo quotato ed esercitando il proprio business all'interno di un segmento particolare rispetto al settore bancario classico; prevede dunque di non istituire un Comitato Remunerazioni. Le funzioni di eventuale competenza del suddetto comitato ove istituito, sono svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

La correttezza del processo in oggetto è comunque garantita dal coinvolgimento di più soggetti aziendali nell'iter applicativo delle politiche di remunerazione e dal ruolo di supervisione svolto in particolare dagli amministratori indipendenti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Di seguito la suddivisione delle responsabilità fra le diverse funzioni aziendali, atte a garantire la massima trasparenza e robustezza al processo:

- *Funzione Human Resources*: istituisce il processo di elaborazione della politica di remunerazione ed incentivazione e ne governa l'esecuzione a valle dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti; gestisce il processo annuale di revisione delle retribuzioni, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni, trasferimenti, nomine o altri motivi urgenti.

- *Funzione Compliance*: verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali; inoltre esprime la propria opinione sul processo annuale di identificazione del personale più rilevante.
- *Funzione Internal Audit*: verifica la rispondenza delle prassi e del processo di remunerazione alle politiche aziendali ed alla normativa, segnalando con immediatezza agli organi sociali le eventuali anomalie riscontrate;
- *Funzione Risk & Permanent Control* partecipa al processo di identificazione del personale più rilevante e verifica l'allineamento del sistema premiante alla sana e prudente gestione del rischio, documentando il proprio parere; la funzione R&PC dovrà anche supportare Human Resources ed i capi diretti, nella definizione degli obiettivi individuali PLM, relativi ad indicatori di rischio per tutto il "Personale più rilevante", come descritto nel meglio in seguito;
- *Funzione Finance*: assicura la sostenibilità economica dei piani di adeguamento delle retribuzioni fisse e delle retribuzioni variabili, nonché la corrispondenza degli stessi con forecast, budget e piani strategici di lungo termine;

### **3. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE (RISK TAKER) PIU' RILEVANTE**

Come richiesto dalla normativa di riferimento, FCA Bank annualmente procede all'identificazione del personale più rilevante, coinvolgendo differenti attori all'interno della Banca, come definito nel paragrafo precedente.

Sono ricompresi nel novero del personale più rilevante, come da criteri sia qualitativi e quantitativi del Regulation Technical Standard, i Consiglieri d'Amministrazione, i riporti diretti dell'Amministratore Delegato, i Country Manager dei principali mercati, i primi livelli della Business Unit Italy, più altre figure apicali della Banca che, individualmente o mediante la partecipazione a comitati, possono assumere rischi significativi per la Banca stessa (Allegato A).

Coerentemente con i principi ed i valori che la Banca intende perseguire con le proprie politiche retributive, viene posta la massima attenzione nel definire la retribuzione, sia fissa sia variabile, di questa popolazione per minimizzare i rischi potenziali per la Banca stessa. Essendo il personale più rilevante composto da quei leader che in azienda possono assumere i maggiori rischi, è di vitale importanza costruire dei meccanismi retributivi finalizzati ad allineare gli interessi di lungo periodo della società e di tutti gli stakeholders con quelli degli stessi.

La retribuzione fissa è la componente principale della remunerazione di questi soggetti, come del resto della popolazione aziendale; deve essere in sé sufficiente a ricompensare i contenuti del ruolo ricoperto dal dipendente e deve esser proporzionata al perimetro di responsabilità e all'esperienza pregressa delle singole risorse. La stessa deve in ogni caso

essere sufficientemente elevata da consentire alla componente variabile, nei casi previsti, di contrarsi sensibilmente o azzerarsi del tutto.

Le politiche di incentivazione e remunerazione del personale di FCA Bank si ispirano anche ad esperienze e prassi consolidate sul mercato.

Le politiche di remunerazione aziendale, oltre che sul processo continuo di valutazione del personale e ovviamente sul pieno rispetto della normativa e degli accordi contrattuali, si basano principalmente su due capisaldi:

- L'adozione in FCA Bank di una metodologia standard, ampiamente diffusa sul mercato, per la valutazione e la comparazione delle posizioni organizzative di natura direttiva o manageriale. La metodologia attualmente utilizzata dal gruppo FCA Bank è quella "Mercer", che consiste in un sistema di pesatura delle posizioni organizzative, attraverso la valutazione di più parametri:
  - o Impatto sull'andamento aziendale (livelli di responsabilità, deleghe attribuite, ecc.)
  - o Comunicazione
  - o Innovazione
  - o Conoscenza
  - o Rischio (qui inteso come rischio per la salute della persona fisica, e perciò non particolarmente rilevante per la realtà di FCA Bank);
- Il continuo riferimento all'andamento delle remunerazioni di mercato per settore / livello / incarico, attraverso l'acquisizione di indagini retributive e banche dati esterne, anche internazionali, al fine di garantire l'adeguatezza dei salari.

La struttura dei benefit e delle agevolazioni aziendali per il personale di FCA Bank rispecchia sostanzialmente gli standard in uso presso il Gruppo FCA in Italia (es. agevolazioni relative alle vetture) e gli standard di mercato o le prassi comuni sui mercati esteri.

Gli amministratori non esecutivi, ad eccezione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale non ricevono alcun compenso dalla società, né ricevono dalle proprie aziende di appartenenza compensi direttamente e significativamente influenzati dai risultati di FCA Bank. I soli amministratori indipendenti, così come i sindaci, ricevono un emolumento per le loro prestazioni, il cui ammontare è definito direttamente dall'Assemblea, come previsto dalla normativa. Tale emolumento consta in un ammontare fisso onnicomprensivo, che include anche la partecipazione ai comitati, e non dipende dai risultati della Banca. All'Amministratore Delegato si applica in toto la policy aziendale in materia di remunerazione, in quanto lo stesso è anche Direttore Generale della società. Anche nel suo caso, non sono previsti compensi per la carica.

I Sindaci effettivi sono destinatari di un compenso fisso annuo, stabilito secondo le previsioni statutarie e valido per l'intero periodo di durata del loro mandato. I membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

La società si è data come linea guida quella di adeguare in un certo lasso di tempo - laddove i budget e la situazione aziendale lo permettano - la componente fissa della retribuzione dei propri dipendenti a quella media di mercato, in particolare per allinearla con eventuali nuove posizioni assunte, qualora queste implicino responsabilità crescenti.

La società presta a maggior ragione particolare attenzione ad adeguare in tempi ragionevoli la parte fissa della retribuzione di quei dipendenti che, per cambio di mansione, entrassero a far parte del novero del “personale più rilevante” per allinearla con i livelli di responsabilità assunti.

Ad oggi, l’unica forma di retribuzione variabile applicato alla popolazione ricompresa nel novero del personale più rilevante è il Performance & Leadership Bonus (PLB). Tale retribuzione variabile si basa su un’attenta valutazione delle performance, attraverso idonei KPI, sia a livello di Gruppo o Mercato / Business Unit, che a livello individuale. Questa valutazione ha un orizzonte temporale annuale, ma ci si prefigge, in fase di assegnazione degli obiettivi, di prevedere dei target che siano coerenti con il piano strategico e con la sostenibilità a lungo termine.

In particolare, la formula di calcolo del PLB annuale è la seguente:



laddove:

- Per Eligible Salary si intende la Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) di riferimento effettivamente percepita nell’anno di valutazione dal dipendente. Si noti che si tiene conto della retribuzione effettivamente percepita e non della retribuzione teoricamente percepibile dal dipendente – per esempio escludendo i premi di retribuzione variabile, la retribuzione in natura, i premi una tantum e le erogazioni straordinarie in genere, i rimborsi spese e le indennità di trasferta e di trasferimento, l’eventuale premio di risultato ed i compensi fissati per patti integrativi del contratto di lavoro.
- Il Target Bonus è la percentuale di base sulla R.A.L. di riferimento di ogni singolo dipendente, basato sulla valutazione delle posizioni. Il target bonus dei dipendenti può variare annualmente in funzione del loro ruolo.
- Il Company Performance Factor è il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali da parte del Mercato / Società / Business Unit di competenza. Tali obiettivi sono assegnati annualmente su proposta dell’Advisory Board di FCA Bank e deliberati dal CdA, e possono tener conto in una certa misura anche del raggiungimento di obiettivi degli azionisti, e può avere un peso anche il risultato consolidato di FCA Bank.

Nella definizione degli obiettivi annuali l’Advisory Board si fa carico di mantenere la più stretta relazione fra i target di breve periodo e le strategie pluriennali della

Banca. Il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali prevede un livello minimo, al di sotto del quale non è erogato alcun bonus. Gli indicatori di performance basati sui risultati economici sono sempre definiti al netto delle svalutazioni crediti e della valutazione economica di altri rischi. Nel formulare gli obiettivi annuali di FCA Bank, l'Advisory Board pone la massima attenzione nell'utilizzare i corretti indicatori del rischio assunto e/o gestito dalla Banca.

- L'Individual Performance Modifier dipende dalla valutazione ricevuta da ogni singolo dipendente, anche in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnatigli all'interno del processo di valutazione Performance & Leadership Management.

Per garantire la massima oggettività della valutazione e quindi la solidità del Individual Performance Modifier, il processo di valutazione della performance individuale consta di più fasi successive:

- *Definizione degli obiettivi*: per ogni persona coinvolta nel "Performance & Leadership Management" (PLM), capo diretto e collaboratore concordano gli obiettivi annuali, di natura qualitativa e quantitativa, garantendo che questi siano sempre correlati con gli obiettivi annuali e, ove applicabile, pluriennali della Banca e, ove possibile, con particolare attenzione al profilo di rischio; per il personale più rilevante, almeno un obiettivo individuale all'interno della propria scheda di valutazione PLM deve essere correlato al rischio, di prassi alla tipologia di rischio più significativa nel proprio ambito di responsabilità.
- *Valutazione degli obiettivi*: ogni capo diretto è chiamato a valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance ed il rispetto dei principi della leadership, così come definiti e riconosciuti all'interno del Modello di leadership di Gruppo;
- *Equilibrio e ponderazione* (cosiddetta "calibration") su due livelli (famiglia professionale e singolo Mercato/BU): prima a livello di ogni area / direzione e poi a livello aziendale è necessario garantire l'omogeneità dei criteri di valutazione all'interno delle diverse aree aziendali ed il rispetto di una curva standard di distribuzione delle valutazioni.

La liquidazione finale del PLB ai dipendenti è soggetta ad approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione di FCA Bank che - anche in caso di superamento del livello minimo previsto di raggiungimento degli obiettivi assegnati - può eventualmente decretarne l'annullamento, per tutto il Gruppo o per Mercato / Società /Business Unit, in base a valutazioni qualitative. Tali valutazioni possono riguardare svariati aspetti, quali ad esempio: l'andamento aziendale nel suo complesso; la sostenibilità dell'erogazione dal punto di vista della capitalizzazione, della liquidità, del "Risk Appetite" o altre variabili rilevanti; altre motivazioni gestionali. In nessun caso viene autorizzato il pagamento in situazioni di bilancio consolidato in perdita o quando i coefficienti patrimoniali dell'Azienda denuncino criticità rispetto alla normativa vigente. Nel verbale del CdA viene sempre motivata l'erogazione o meno del bonus annuale e come limiti quantitativi da valutare si utilizzano di prassi le soglie di tolleranza al rischio definite all'interno del Risk Appetite Framework.

Il personale più rilevante, applicando il principio di proporzionalità, ha una percentuale della retribuzione variabile pari al 40% differita per un periodo di tempo pari a 3 anni, in modo da



allineare il più possibile la remunerazione degli stessi e l'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla società. La parte differita verrà corrisposta in tre rate annuali a partire dal dodicesimo mese dall'erogazione della quota non differita del PLB. L'effettivo pagamento delle rate posticipate è soggetto a meccanismi di "malus", per effetto dei quali la retribuzione variabile maturata ma non ancora erogata può ridursi o azzerarsi in caso di accertamento di comportamenti fraudolenti da parte del dipendente stesso o di gravi inadempienze nelle proprie responsabilità emerse solo successivamente alla conclusione della valutazione dell'anno in oggetto.

FCA Bank può inoltre decidere di non riconoscere gli importi differiti, in caso di abbandono dell'azienda da parte del dipendente o comunque di interruzione del rapporto di lavoro laddove questo non sia in contrasto con i principi dei contratti nazionali o con la normativa locale.

Il CdA può altresì sospendere il pagamento della retribuzione variabile, anche su base individuale, in caso di misconduct rispetto alla normativa interna ed esterna, rilevati in seguito ad attività ispettive, effettuate dalle dedicate funzioni interne di controllo o da autorità di vigilanza terze.

Il PLB è soggetto a clausole di malus e di claw back, sia per quanto concerne la parte pagata up-front sia per la parte differita, nei casi di soggetti che abbiano determinato o abbiano concorso in determinare:

- Comportamenti dai quali è scaturita una perdita significativa per la Banca;
- Siano venuti meno i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;
- Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione può azzerare la liquidazione delle quote maturate in passato in caso di:

- Significative difficoltà di patrimonializzazione della Banca;
- Emersione di significativi rischi generati negli anni di maturazione delle quote variabili.

Per evitare che gli importi differiti siano di entità non rilevante è stata fissata una soglia minima dell'ammontare totale del PLB del personale più rilevante, per procedere con il differimento. Tale soglia è definita in 40.000 euro.

Per il principio di proporzionalità, essendo FCA Bank un gruppo non quotato e con un attivo patrimoniale che lo colloca nella fascia intermedia fra gli intermediari finanziari, si reputa di non erogare parte della retribuzione variabile tramite strumenti finanziari, azioni o titoli equivalenti, in quanto si ritiene anche che tale mancanza sia adeguatamente compensata dal processo di differimento

Allo stato attuale, non sono previsti per il personale di FCA Bank piani di "Long Term Incentive", basati su azioni o cash.

Al personale nella sua totalità, ivi incluso il personale più rilevante, non è permesso mettere in atto strategie di copertura, di pegno o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti

che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per l'anno 2015, in coerenza con la circolare 285 - Titolo IV - Capitolo 2, FCA Bank ha ritenuto di individuare, in generale, un rapporto fra retribuzione variabile e fissa, pari al 1:1, salvo laddove la normativa locale non preveda un limite più basso.

FCA Bank ricorre all'utilizzo di specifiche allowances solo nei casi di trasferimenti internazionali in regime di espatrio e tali indennità sono finalizzate a compensare eventuali discrepanze fra il costo della vita nel Paese di partenza e di quello di arrivo, retribuire il disagio del trasferimento e per rimborsare eventuali spese sostenute dal dipendente. Tali indennità sono calcolate in modo rigoroso ed oggettivo, in base alla specifica policy ed ai dati relativi al costo della vita nei diversi Paesi forniti da un provider terzo, e non sono in nessun modo legati alla performance e per tale motivo non vengono computati nella parte variabile della retribuzione.

#### **4. REMUNERAZIONE RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO**

Ai responsabili delle funzioni di controllo, così come identificati nel Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare 285 della Banca d'Italia, si applicano la generalità delle regole previste per il personale più rilevante con alcune peculiarità.

Le funzioni di controllo, ai fini della definizione delle politiche di remunerazione in FCA Bank sono:

- Risk & Permanent Control
- Compliance & Supervisory Relations
- Internal Audit
- Human Resources.

L'adeguatezza della componente fissa della remunerazione di questi soggetti deve essere monitorata in modo ancora più puntuale: deve essere in sé sufficiente a ricompensare i contenuti del ruolo ricoperto e deve essere proporzionata al perimetro di responsabilità e all'esperienza pregressa. La stessa deve in ogni caso essere sufficientemente elevata da consentire alla componente variabile, nei casi previsti, di contrarsi sensibilmente o azzerarsi del tutto.

La funzione Human Resources, con periodicità almeno annuale, effettua un attento benchmark con i dati di mercato per verificare la correttezza e la congruità della remunerazione fissa di questi soggetti, per essere sicuri che la Banca possa attrarre e motivare in modo corretto le migliori risorse in ruoli particolarmente delicati per garantire il rispetto delle norme e una sana e prudente gestione della Banca.

Le variazioni retributive dei responsabili delle funzioni di controllo sono definite dal Consiglio d'Amministrazione, su proposta del Risk & Audit Committee.

Per quanto concerne la gestione della retribuzione variabile per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, incluso il responsabile della funzione Human Resources, come richiesto dalla normativa, è previsto che gli obiettivi individuali ad essi assegnati non contengano indicatori quantitativi o finanziari di performance aziendali, neanche parziali, ma attengano solo all'adempimento dei propri incarichi specifici, con particolare attenzione alla gestione dei rischi e alla corretta e completa attuazione dei controlli previsti.

Anche a questa fascia di popolazione si applica il Performance & Leadership Bonus (PLB), ma con una rilevante peculiarità: il Company Performance Factor, che essendo legato alla performance aziendale potrebbe in qualche modo pregiudicarne l'indipendenza, non è utilizzato per determinare l'ammontare della retribuzione variabile PLB dei responsabili delle funzioni di controllo. Pertanto, la retribuzione variabile di questi soggetti viene calcolata moltiplicando il Target Bonus per l'Eligible Salary di riferimento, sopra descritto, e per l'Individual Performance Modifier.

Come l'erogazione di tutte le altre retribuzioni variabili "PLB", anche quella delle figure in oggetto è comunque soggetta all'approvazione finale del Consiglio di Amministrazione, che è chiamato a decidere sulla sostenibilità o meno della retribuzione variabile.

Anche gli obiettivi sottesi alla valutazione individuale devono essere slegati dal raggiungimento di obiettivi di tipo commerciale o economico della Banca, sul cui andamento si è chiamati a vigilare, per evitare l'insorgere di potenziali conflitti di interesse.

I responsabili delle funzioni di controllo sono quindi individualmente valutati su come compiano con le responsabilità sottese ai propri ruoli specifici e nessun obiettivo economico è inserito all'interno delle loro schede di valutazione Performance & Leadership Management.

La remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni di Controllo non è vincolato al raggiungimento di risultati a livello di azienda sulla quale sono tenuti a vigilare ed è mantenuto su livelli contenuti. Si è ritenuto di non adeguarsi già nel 2015 alla nuova normativa che fissa un limite preciso alla remunerazione variabile, pari ad 1/3 della parte fissa, giovandosi della norma transitoria che fissa al giugno 2016 il termine massimo in cui adeguarsi, garantendo comunque di mantenere per il 2015 tali erogazioni su livelli più limitati rispetto alla totalità della popolazione, con un limite massimo fissato sui 0,75:1, rispetto al 1:1 applicato al resto della popolazione aziendale.

## **5. REMUNERAZIONE ALTRI DIPENDENTI**

La retribuzione fissa è la componente principale della remunerazione per la generalità della popolazione della Banca e non solo per il personale più rilevante e deve essere in sé sufficiente a ricompensare i contenuti del ruolo ricoperto dal dipendente, in modo da essere sufficientemente elevata da consentire alla componente variabile, nei casi previsti, di contrarsi sensibilmente o azzerarsi del tutto.

Le politiche di remunerazione aziendale, oltre che sul processo continuo di valutazione del personale e ovviamente sul pieno rispetto della normativa e degli accordi contrattuali, si basano principalmente su due capisaldi:

- L'adozione in FCA Bank di una metodologia standard, ampiamente diffusa sul mercato, per la valutazione e la comparazione delle posizioni. Tale metodologia ad oggi è usata principalmente per le posizioni apicali o comunque di maggiore responsabilità, ma si cercherà nel tempo di ampliare il più possibile il numero delle posizioni per le quali è predisposta tale valutazione.
- Il continuo riferimento all'andamento delle remunerazioni di mercato per settore / livello / incarico, attraverso l'acquisizione di indagini retributive e banche dati esterne, anche internazionali.

La struttura dei benefit e delle agevolazioni aziendali per il personale di FCA Bank rispecchia sostanzialmente gli standard in uso presso il Gruppo FCA in Italia (es. agevolazioni relative alle vetture) e gli standard di mercato o le prassi comuni sui mercati esteri.

E' previsto che qualsiasi variazione alla struttura dei benefit aziendali sui mercati esteri debba essere sottoposta al benessere delle funzioni centrali della Capogruppo FCA Bank.

Il contratto collettivo applicato in FCA Bank (Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello di FCA e CNH Industrial) sul territorio italiano prevede altresì l'incentivo di produttività applicato a tutti i dipendenti del Gruppo, secondo le modalità e le regole contrattualmente ed aziendalmente previste. Tale incentivo ha tuttavia scopi, modalità e criteri del tutto diversi dalle politiche di remunerazione descritte nel presente documento, avendo base non discrezionale e non avendo alcun impatto/effetto sui rischi aziendali.

Per remunerazione variabile si intende il complesso dei pagamenti addizionali rispetto alla retribuzione fissa (definito dalla CRD IV 2013/36/EU "variable remuneration"), che non formano parte del pacchetto remunerativo standard o contrattuale del dipendente.

Nella determinazione della retribuzione variabile di breve periodo, FCA Bank adotta due approcci alternativi:

- Cosiddetto "PLB (Performance and Leadership Bonus)", legato al processo di valutazione annuale, utilizzato all'interno del Gruppo FCA per le posizioni non soggette agli incentivi commerciali, ad esclusione della popolazione impiegatizia inquadrata con un livello interno di FCA Bank inferiore a quello di "Professional";
- Incentivi commerciali, applicati alle figure di tipo commerciale o figure operative assimilabili, la cui performance è comunque valutabile in base a precisi indicatori quantitativi:

FCA Bank limiterà nel tempo l'utilizzo di compensi una tantum, non direttamente connessi al raggiungimento di specifici obiettivi - ad eccezione di eventuali compensi di "welcome bonus" nei primi dodici mesi nel caso di assunzioni dall'esterno. In ogni caso, FCA Bank si impegna ad assoggettare tali una tantum alle regole esposte in questo documento per quanto riguarda la retribuzione variabile. FCA Bank potrà anche ricorrere all'erogazione di retribuzioni in natura, di valore limitato, ad esempio per premiare quei dipendenti che hanno preso parte a progetti strategici e rivelanti per la Banca stessa.

FCA Bank ricorre all'utilizzo di specifiche allowances solo nei casi di trasferimenti internazionali, come definito nel capitolo dedicato al personale più rilevante, e non essendo tali indennità in nessun modo legati alla performance, non vengono computati nella parte variabile della retribuzione.

Allo stato attuale, non sono previsti per il personale di FCA Bank piani di "Long Term Incentive", basati su azioni o cash. L'Assemblea degli Azionisti ha però demandato al Consiglio d'Amministrazione la valutazione e l'eventuale introduzione nel corso dell'anno di un piano di Long Term Incentives. Tale processo di studio e di valutazione di fattibilità sarà guidato dalla funzione Human Resources, garantendo un'adeguata condivisione preventiva con Compliance, Risk & Permanent Control e Finance.

Non esistono, infine, nel gruppo FCA Bank, in alcun Mercato, benefici pensionistici discrezionali o "golden parachute" accordati a singoli dipendenti o a gruppi limitati su base individuale e discrezionale. Laddove siano previsti piani pensionistici integrativi aziendali, questi sono destinati alla totalità dei dipendenti oppure a gruppi omogenei identificabili, come ad esempio tutti i primi livelli della struttura organizzativa di un dato Paese.

## 5.1. PLB

La metodologia "PLB" ha le seguenti caratteristiche principali:

- Sono soggetti a remunerazione variabile i dipendenti aziendali con la qualifica interna alla società FCA Bank di "Professional e di "Dirigente", con differenti percentuali target rispetto alla retribuzione fissa. Tale percentuale, detta "target bonus", viene determinata in base alla qualifica contrattuale ed alla valutazione delle posizioni. Il target bonus delle varie posizioni aziendali viene confermato o rivisitato ogni anno.
- Per "Eligible Salary" si intende la Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.) di riferimento effettivamente percepita nell'anno dal dipendente. Si noti che si tiene conto della retribuzione effettivamente percepita e non della retribuzione teoricamente percepibile dal dipendente – per esempio escludendo i premi di retribuzione variabile, la retribuzione in natura, i premi una tantum e le erogazioni straordinarie in genere, i rimborsi spese e le indennità di trasferta e di trasferimento, l'eventuale premio di risultato ed i compensi fissati per patti integrativi del contratto di lavoro.
- L'importo del bonus annuale viene determinato, oltre che in base al "target bonus" di cui sopra, in base al grado di raggiungimento degli obiettivi annuali da parte del Mercato / Società / Business Unit di competenza (cosiddetto "Award Group" di cui fa parte ogni singolo dipendente), e della valutazione personale ottenuta all'interno del processo di valutazione precedentemente descritto.

In particolare, la formula di calcolo del PLB annuale è la seguente:



laddove:

- Il Target Bonus è la percentuale di base sulla R.A.L. di riferimento di ogni singolo dipendente, descritta in precedenza.
- Il Company Performance Factor è il grado di raggiungimento degli obiettivi annuali da parte del Mercato / Società / Business Unit di competenza. Tali obiettivi sono assegnati annualmente su proposta dell'Advisory Board di FCA Bank e deliberati dal CdA, e possono tener conto in una certa misura anche del raggiungimento di obiettivi degli azionisti e può avere un peso anche il risultato consolidato di FCA Bank. Nella definizione degli obiettivi annuali l'Advisory Board si fa carico di mantenere la più stretta relazione fra i target di breve periodo e le strategie pluriennali della Banca. Il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali prevede un livello minimo, al di sotto del quale non è erogato alcun bonus. Gli indicatori di performance basati sui risultati economici sono sempre definiti al netto delle svalutazioni crediti e della valutazione economica di altri rischi. Nel formulare gli obiettivi annuali di FCA Bank, l'Advisory Board pone la massima attenzione nell'utilizzare i corretti indicatori del rischio assunto e/o gestito dalla Banca.
- L'Individual Performance Modifier dipende dalla valutazione ricevuta da ogni singolo dipendente, anche in base al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnatigli all'interno del processo di valutazione Performance & Leadership Management.

Per garantire la massima oggettività della valutazione e quindi la solidità del Individual Performance Modifier, l'intero processo di valutazione della performance individuale consta di più fasi successive:

- *Definizione degli obiettivi*: per ogni persona coinvolta nel "Performance & Leadership Management" (PLM), capo diretto e collaboratore concordano gli obiettivi annuali, di natura qualitativa e quantitativa, garantendo che questi siano sempre correlati con gli obiettivi annuali e, ove applicabile, pluriennali della Banca e, ove possibile, con particolare attenzione al profilo di rischio;
- *Valutazione degli obiettivi*: ogni capo diretto è chiamato a valutare il raggiungimento degli obiettivi di performance ed il rispetto dei principi della leadership, così come definiti e riconosciuti all'interno del Modello di leadership di Gruppo;
- *Equilibrio e ponderazione* (cosiddetta "calibration") su due livelli (famiglia professionale e singolo Mercato/BU): prima a livello di ogni area / direzione e poi a livello aziendale è necessario garantire l'omogeneità dei criteri di valutazione all'interno delle diverse aree aziendali ed il rispetto di una curva standard di distribuzione delle valutazioni.

La liquidazione finale del PLB ai dipendenti è soggetta ad approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione di FCA Bank che - anche in caso di superamento del livello minimo previsto di raggiungimento degli obiettivi assegnati - può eventualmente decretarne l'annullamento, per tutto il Gruppo o per Mercato / Società /Business Unit, in base a valutazioni qualitative. Tali valutazioni possono riguardare svariati aspetti, quali ad esempio: l'andamento aziendale nel suo complesso; la sostenibilità dell'erogazione dal punto di vista della capitalizzazione, della liquidità, del "Risk Appetite" o altre variabili rilevanti; altre motivazioni gestionali. In nessun caso viene autorizzato il pagamento in situazioni di bilancio consolidato in perdita o quando i coefficienti patrimoniali dell'Azienda denuncino criticità rispetto alla normativa vigente. Le motivazioni sottese a tale decisione, sia in caso di erogazione della retribuzione sia nel caso di non erogazione, saranno adeguatamente formalizzate nel verbale del CdA.

Il CdA può altresì sospendere il pagamento della retribuzione variabile, anche su base individuale, in caso di misconducts rispetto alla normativa interna ed esterna, rilevati in seguito ad attività ispettive, effettuate dalle dedicate funzioni interne di controllo o da autorità di vigilanza terze.

Il PLB, come le altre componenti variabili della retribuzione è soggetto a clausole di malus e di claw back nei casi di soggetti che abbiano determinato o abbiano concorso in determinare:

- Comportamenti dai quali è scaturita una perdita significativa per la Banca;
- Siano venuti meno i requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;
- Comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

## **5.2. INCENTIVI COMMERCIALI**

Per il personale di campo di FCA Bank e delle società collegate, o per ruoli assimilabili, sono in essere schemi d'incentivazione variabile sostitutivi rispetto a quello di "Performance and Leadership Bonus" sopra descritto. L'ammontare percentuale massimo sulla RAL di tale incentivazione non può superare i livelli massimi di retribuzione variabile previsti per il più alto livello del Management aziendale, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e comunque rimane sempre inferiore al limite di 1:1, stabilito dall'Assemblea degli Azionisti.

La struttura degli obiettivi e dei meccanismi di consuntivazione e liquidazione di tali incentivi commerciali può variare, e viene comunicata ai dipendenti di anno in anno; gli stessi schemi di incentivazione sono di regola differenti mercato per mercato, in modo da garantire il loro allineamento con le strategie commerciali e gestionali locali di FCA Bank.

Anche per questa tipologia di retribuzione variabile sono previste clausole di "malus" e di "claw back" in caso di comportamenti dolosi del dipendente o di gravi inadempienze nelle proprie funzioni, in tutti i Paesi in cui questo non sia in contrasto con i principi dei contratti nazionali o con la normativa locale, inserite per ovviare al potenziale problema legato a obiettivi di tipo solo commerciale.

Infine, in caso di significative difficoltà di patrimonializzazione della Banca, di carenza di liquidità o di altre comprovate motivazioni gestionali, l'Amministratore Delegato o il Consiglio di Amministrazione possono in qualsiasi momento sospendere l'erogazione di tutti gli incentivi commerciali, a prescindere dal raggiungimento o meno degli obiettivi prefissati all'inizio del periodo di valutazione.

## **6. RETI ESTERNE**

Non risultano applicabili le previsioni normative per le reti esterne, in quanto FGA Capital non si avvale di promotori finanziari specializzati ma il collocamento avviene attraverso venditori di beni e servizi (le reti concessionarie).

Tale attività non costituisce esercizio di agenzia in attività finanziaria né mediazione creditizia (ex. D.lgs 141/2010) in quanto, la promozione e la conclusione dei contratti di finanziamento offerti dalla rete commerciale di FGA Capital, è finalizzata unicamente all'acquisto dei beni e servizi del Gruppo FCA o di altri produttori di autovetture.

Il sistema di remunerazione della rete, pur essendo basato su indicatori di tipo commerciale, è ispirata ai criteri previsti dalla normativa. In particolare - per legare tale retribuzione a obiettivi di lungo termine e per contenere i rischi legali e reputazionali - sono previste clausole di "malus" in caso di comprovati comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca stessa, che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca.



## **ALLEGATO A: PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (RISK TAKER)**

Al fine di identificare il personale più rilevante – ossia quei soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca - all'interno del gruppo FCA Bank è stata fatta una valutazione che ha visto coinvolte le funzioni R&PC, Compliance & Supervisory Relations e Human Resources, seguendo i presupposti qualitativi e quantitativi definiti da Regulation Technical Standard (RTS) del 4 marzo 2014 n° 604.

Tale analisi riguarda FCA Bank come capogruppo, fermo restando la responsabilità delle singole componenti bancarie del gruppo di svolgere la propria autovalutazione, se previsto dalle normative locali. FCA Bank, per garantire la complessiva coerenza del processo di identificazione, richiede che l'esito di tali autovalutazioni sia portato a sua conoscenza.

Tale procedura di identificazione del "personale più rilevante" della Banca verrà rivista ed aggiornata con frequenza annuale.

	Personale più rilevante
1	Board Director - President
2	Board Director - Chief Executive Officer & General Manager
3	Board Director
4	Board Director
5	Board Director
6	Board Director
7	Board Director
8	Board Director
9	Independent Director
10	Independent Director
11	Head of Risk & Permanent Control
12	Head of Compliance & Supervisory Relations
13	Head of Internal Audit
14	Head of Legal Affairs
15	Chief Finance Officer & Deputy General Manager
16	Chief Credit Officer
17	Head of ICT
18	Head of Marketing & Sales
19	Head of Human Resources
20	Head of Dealer Financing
21	Head of European Markets & Business Development
22	Country Manager Italy
23	Leasys Chief Executive Officer
24	Country Manager Germany
25	Country Manager France

Personale più rilevante	
26	Country Manager UK
27	Country Manager Spain
28	Treasury Director
29	Financial Planning & Analysis Director
30	Tax Director
31	Chief Accounting Officer
32	Corporate Credit Director
33	BUI Legal Affair Manager
34	BUI Financial Planning & Analysis Manager
35	BUI Marketing Retail Manager
36	BUI Sales Retail Manager
37	BUI Marketing & Sales JLR Manager
38	BUI Dealer Financing Manager
39	BUI Retail & Corporate Underwriting Manager
40	BUI Credit & Customer Care Manager