

***FCA BANK –
POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2016***

Status	approvato
Data di pubblicazione	23/03/2016
Versione	2
Ultimo aggiornamento	18/11/2016

INDICE

1. PRINCIPI E OBIETTIVI	3
2. QUADRO REGOLAMENTARE	4
3. PROFILO DELLA SOCIETA E PRINCIPALI CAMBIAMENTI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
4. MODELLO DI GOVERNANCE	5
4.1.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6
4.1.2 COMITATO REMUNERAZIONI	6
4.2 FUNZIONI COINVOLTE NEL SISTEMA RETRIBUTIVO	7
4.3 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEI MATERIAL RISK TAKERS (“MRT”) DI GRUPPO	7
5. STRUTTURA REMUNERATIVA	9
5.1 REMUNERAZIONE FISSA.....	10
5.2 REMUNERAZIONE VARIABILE.....	11
6. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE.....	12
7. REMUNERAZIONE VARIABILE DEI MATERIAL RISK TAKERS.....	12
8. FOCUS SUI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO.....	15
9. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIPENDENTI	16
9.1 SALES INCENTIVES.....	16
10. RETI ESTERNE	17
11. INFORMATIVA QUALITATIVA E QUANTITATIVA 2015.....	17
11.1 CICLO DI COMPENSAZIONE 2015	17
11.2 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE E RISULTATI PRINCIPALI.....	19
11.3 TABELLE QUANTITATIVE	19
Allegato A – Lista del personale rilevante identificato nel 2016 (Material Risk Takers)	21

1. PRINCIPI E OBIETTIVI

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 azionisti – 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. 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. È il nostro obiettivo primario 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.

L'integrità è un valore cardine per FCA Bank per poter pervenire ad utili ed alla creazione di valore per tutti gli stakeholders. 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 salvaguardare 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 gruppo FCA Bank prevede la possibilità 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:

- Comportamento etico;
- Una chiara governance;
- Piena compliance con i requisiti normativi e con il Codice di Condotta 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, a tutti i livelli.

2. QUADRO REGOLAMENTARE

I continui cambiamenti nel settore dei servizi finanziari, le entità internazionali e l'ambito normativo stanno imponendo alle banche una crescente attenzione ai temi di remunerazione, soprattutto per quanto riguarda la governance (con un focus particolare su ruolo e responsabilità degli organi societari e delle funzioni di controllo), la definizione della struttura remunerativa e la trasparenza con gli azionisti, il tutto con l'obiettivo di assicurare una sana procedura di remunerazione.

La politica di remunerazione del Gruppo FCA Bank fa riferimento al quadro normativo complessivo applicabile ed in particolare a:

- Regole di supervisione della Banca d'Italia in materia di politiche e procedure di remunerazione e incentivazione, pubblicate il 18 Novembre 2014, dando attuazione alla Direttiva Europea dei Requisiti di Capitale (CRDIV) pubblicata il 26 Giugno 2013
- Nuovi standard tecnici di riferimento ("Regulatory Technical Standards – RTSI) pubblicati dall'Unione Europea nel 2014, sulla base della proposta di EBA, che definiscono criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione delle categorie del personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio della Società ("Risk Takers")
- Comunicazione congiunta della Banca d'Italia e della Consob pubblicata il 19 Gennaio 2015 attinente l'implementazione delle linee guida emanate da ESMA, con specifico riferimento all'allineamento dei dipendenti alle regole di condotta e della normativa con l'obiettivo di promuovere maggiore consistenza nell'interpretazione e rispetto dei requisiti riguardanti i conflitti d'interesse e di comportamento sotto la direttiva MiFID sulle pratiche di remunerazione
- Nuove linee guida sulla remunerazione della European Banking Authority (EBA) pubblicate il 21 Dicembre 2015 (facendo seguito ad una consultazione del 4 marzo 2015) formulate in conseguenza della CRDIV e che forniscono indirizzo per l'implementazione standardizzata delle normative a livello europeo. Questo documento sostituisce un precedente insieme di linee guida preparate dal predecessore di EBA, il Comitato di European Banking Supervisors ('CEBS') originariamente pubblicato a Dicembre 2010. Anche se non ancora in atto, le nuove linee guida, che danno raccomandazioni su governance, struttura di remunerazione e allineamento al rischio, vengono applicate già durante il ciclo di remunerazione 2016 e questo sottolinea l'attitudine di FCA Bank ad agire secondo una sana procedura di remunerazione in particolare per quel che riguarda la trasparente struttura della compensation.

Inoltre, va sottolineato che la policy di remunerazione di FCA Bank è totalmente conforme alla Volcker rule.

Durante l'anno, inoltre il Gruppo FCA Bank effettuerà un'analisi dell'impatto delle linee guida preliminari, pubblicate per consultazione il 22 dicembre 2015, sulle politiche di remunerazione e sulle procedure riguardanti la vendita e l'approvvigionamento di prodotti e servizi di retail banking.

3. PROFILO DELLA SOCIETA E PRINCIPALI CAMBIAMENTI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

FCA Bank in qualità di “entità vigilata significativa” è soggetta alla diretta supervisione da parte della Banca Centrale Europea, che è responsabile del pieno rispetto degli specifici doveri inerenti la supervisione prudenziale delle istituzioni creditizie nell’ambito del Single Supervisory Mechanism. Inoltre, ad FCA Bank viene richiesto di applicare le più stringenti disposizioni per le banche di grandi dimensioni in termini di governance e allineamento dei pagamenti al rischio. In base a questo, FCA Bank costituirà durante il 2016 il Comitato Remunerazioni con l’obiettivo di proporre, suggerire e rispondere su temi di remunerazione e la cui composizione, ruoli e responsabilità sarà in linea con le disposizioni regolamentari.

Inoltre FCA Bank definirà le modalità per collegare il pagamento di almeno il 50% degli importi variabili, pagati subito o differiti, con strumenti finanziari, almeno per il CEO e General Manager in quanto principale Risk Taker.

In aggiunta, la presente policy di remunerazione include l’allineamento al 33% dell’incidenza della remunerazione variabile su quella fissa per i Responsabili delle Funzioni di Controllo, in linea col quadro regolamentare italiano.

Al fine di mantenere la capacità di attrarre talenti e trattenere le persone che sono cruciali per gli obiettivi strategici di Gruppo, in termini di profitti e sostenibilità, la struttura della remunerazione è stata migliorata, dove applicabile e motivato, attraverso:

- Patti di stabilità e di non concorrenza in grado di rafforzare l’attrattività dei pacchetti remunerativi per le persone chiave
- indennità di ruolo in grado di compensare il ruolo e la responsabilità senza incentivare l’assunzione di rischi.

Entrambi gli schemi hanno lo scopo di diversificare e arricchire la proposta di compensazione per le figure chiave, rafforzando l’allineamento alle disposizioni normative.

Infine è stato rinforzato il modello complessivo di governance grazie al contributo delle funzioni di controllo. E’ stato chiesto alla funzione Risk and Permanent Control di formulare un parere ex-ante indipendente sul processo di valutazione dei risk taker sulle metriche risk adjusted per assicurare l’allineamento tra policy di remunerazione e Risk Appetite Framework, in aggiunta alla valutazione per verificare il rispetto del quadro normativo fatto dalla funzione Compliance. Come richiesto dal regolatore, la funzione Internal Audit ha verificato l’allineamento delle procedure di compensation 2015 alle politiche di remuneration approvate e alla relative normative.

4. 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.

4.1.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In base alle disposizioni del Regolatore, il Consiglio di Amministrazione (CdA) è responsabile di definire le remunerazioni per i membri del Consiglio, anche in relazione ai loro incarichi e poteri (Chairman, Deputy Chairperson, Managing Director, Executive Board Member).

Il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente le politiche di remunerazione ed è responsabile della loro adozione e corretta attuazione. Il CdA assicura inoltre che le politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate ed accessibili all'interno della struttura aziendale. In particolare il CdA 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, i primi livelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Country Manager. E' previsto che lo stesso CdA deliberi sull'erogazione o meno - anche in considerazione, tra gli altri aspetti, dei risultati reddituali e patrimoniali della banca - 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. Tutte le decisioni in materia di remunerazione, per la definizione della politica e per la revisione della retribuzione fissa e variabile, sono pre-valutate attraverso gli amministratori indipendenti, sia all'interno del Risk & Audit Committee sia in un meeting specifico.

Nel corso del 2016 alcune responsabilità sulla remunerazione, in termini di supporto, indicazioni, monitoraggio e raccomandazioni con l'obiettivo di supportare le decisioni del Consiglio di Amministrazione, saranno assunte dal Comitato Remunerazioni, sulla base delle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia sulla Remuneration Governance (si veda par. 4.1.2).

L'Assemblea dei soci annualmente approva le politiche in materia di retribuzione e prende visione dell'informativa ex-post qualitativa e quantitativa sulle decisioni prese l'anno precedente, nonché della relativa relazione sui controlli svolti dalla funzione Internal Audit.

Il Risk & Audit Committee propone annualmente al CdA le variazioni retributive per i responsabili delle funzioni di controllo ed accerta inoltre che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Società siano coerenti con il Risk Appetite Framework.

Inoltre annualmente l'Advisory Board di FCA Bank (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) visiona il piano generale di adeguamento delle retribuzioni in base alla meritocrazia (o erogazioni di una tantum), predisposto dal Management, suddiviso per mercato e confrontato con gli anni precedenti e col Budget, e i relativi criteri.

La revisione della retribuzione e la retribuzione variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è definita dal Consiglio di Amministrazione; durante la sessione gli Amministratori indipendenti valutano la proposta di revisione e danno la loro opinione.

Gli aggiustamenti salariali e la retribuzione variabile inerente i Responsabili delle Funzioni di Controllo è sotto la supervisione del Risk & Audit Committee.

Il complessivo quadro di riferimento decisionale include ruoli e responsabilità delle funzioni di gestione, come descritto di seguito.

4.1.2 COMITATO REMUNERAZIONI

Il Comitato Remunerazioni è un Comitato del Consiglio di Amministrazione, che include gli Amministratori Indipendenti ed avente per Presidente uno di essi, la cui mission è di fornire supporto sui criteri di remunerazione degli Amministratori, Direzione e altri dipendenti, in base alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia sulla Governance

delle Remunerazioni e di supportare ed esprimere la sua opinione al Consiglio di Amministrazione sulla struttura dei compensi dei membri degli Organi Societari, Direttore Generale e Responsabili delle Funzioni di Controllo.

Il Consiglio di Amministrazione approverà il Regolamento del Comitato entro giugno 2016.

4.2 FUNZIONI COINVOLTE NEL SISTEMA RETRIBUTIVO

Di seguito viene riportata la suddivisione delle responsabilità fra le diverse funzioni aziendali, atte a garantire la massima trasparenza e robustezza alla definizione delle politiche di remunerazione ed al relativo processo di gestione:

- *Funzione Human Resources*: istituisce e guida il processo di elaborazione della politica di remunerazione ed incentivazione, predisponendo la politica di remunerazione per l'approvazione delle funzioni e organi competenti; ne governa l'esecuzione attraverso la gestione delle compensazioni variabili, del processo annuale di revisione delle remunerazioni, così come gli adeguamenti retributivi straordinari che possono derivare da promozioni, trasferimenti, nomine o altri motivi urgenti. Tale funzione è anche responsabile di valutare periodicamente le prassi di mercato con l'obiettivo di verificare la competitività ed attrattività dei pacchetti retributivi.
- *Funzione Compliance*: verifica, tra l'altro, la conformità della politica remunerativa e dei relativi piani e processi, incluso il processo annuale di identificazione dei Material Risk Takers (MRT), con il quadro normativo, lo statuto ed il Codice di Condotta, al fine di minimizzare i rischi legali e reputazionali.
- *Funzione Risk & Permanent Control (R&PC)* deve verificare la corretta mappatura di tutti i MRT e, viceversa, che le persone non incluse non possano assumere rischi significativi sulla base degli RTS EBA e linee guida relative. R&PC verifica la coerenza tra le politiche di remunerazione e la gestione sana e prudente del rischio, supportando l'inserimento di indicatori di "Risk Management" nel "Performance & Leadership Bonus" (PLB) al fine di verificare l'allineamento tra profittabilità e pratiche di sana gestione del rischio. R&PC esamina anche gli indicatori da includere negli obiettivi individuali "Performance & Leadership Management" ¹ per gestire i rischi individuali. R&PC prima dei pagamenti di PLB e di qualsiasi pagamento straordinario, ne valuta le condizioni di sostenibilità finanziaria e la coerenza con i livelli economici, di capitale e liquidità di FCA Bank.
- *Funzione Finance*: assicura la sostenibilità finanziaria dei piani di adeguamento delle retribuzioni fisse e variabili, nonché l'allineamento degli stessi con forecast, budget e piani strategici di lungo termine
- *Funzione Internal Audit*: verifica la conformità dell'attuazione delle procedure di remunerazione alle relative politiche aziendali, segnalando al CdA ed agli azionisti i risultati di tale verifica.

4.3 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEI MATERIAL RISK TAKERS ("MRT") DI GRUPPO

Come richiesto dalla normativa di riferimento, FCA Bank annualmente procede all'identificazione del personale più rilevante, coinvolgendo differenti attori all'interno della Banca, sulla base del ruolo e dei contributi forniti, nel rispetto dei processi di governance societari nonché dei sistemi ed applicativi adottati.

FCA Bank applica la European Commission Delegated Regulation (EU) No 604/2014 a tutte le società del Gruppo, attraverso processi di auto-valutazione istruiti, attivati e coordinati da Human Resources a livello consolidato e per tutte le subsidiary a livello locale.

La Banca ha accuratamente effettuato e controllato il processo di identificazione:

- *Human Resources* effettua un'analisi preliminare attraverso criteri qualitativi e quantitativi a livello consolidato e raccoglie le valutazioni individuali effettuate a livello locale dalle subsidiary;

¹: per ulteriori dettagli si vedano i paragrafi 5.2 and 7.

- *Risk & Permanent Control function* fornisce supporto sull'implementazione dei criteri legati al rischio e valuta se il personale escluso abbia un impatto materiale sul profilo di rischio della Banca sulla base delle responsabilità e dei poteri di delega;
- *Compliance function* verifica il rispetto del processo di identificazione dei MRT con il quadro normativo del regolatore;
- *Internal Audit function* revisiona annualmente l'implementazione e gli effetti di tale processo di identificazione.

Il processo di identificazione viene eseguito a livello consolidato da FCA Bank. Headquarter è anche responsabile di assicurare che tutte le banche controllate completino la loro propria valutazione, se richiesto dalle leggi locali. FCA Bank, al fine di garantire la coerenza del processo, richiede di essere tenuta al corrente circa i risultati di tali valutazioni. Il processo di identificazione viene eseguito ogni anno.

L'applicazione dei Regulatory Technical Standards (RTS) per la Politica di Remunerazione 2016 ha portato all'identificazione di 50 Risk Takers, sulla base dei seguenti criteri:

- *criteri qualitativi*, legati al ruolo, il potere decisionale e la responsabilità manageriale e hanno lo scopo di identificare i membri del top management, i risk takers ed il personale impegnato in funzioni di controllo;
- *criteri quantitativi*, legati alle soglie associate al livello di retribuzione lorda totale attribuito a un membro del personale, in termini assoluti o relativi, ed ai parametri che consentono di collocare il personale nella stessa fascia di retribuzione applicabile al top management ed ai risk takers.

I Risk Takers sono:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale – criterio 1
- Tutti i membri non esecutivi del CdA e gli amministratori indipendenti – criterio 2
- Tutti i primi livelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed in particolare *Chief Credit Officer, Head of Marketing and Sales, Head of Dealer Financing, Head of European Markets and Business Development* – criterio 3
- Funzioni di controllo come R&PC, Compliance & Supervisory Relations e Internal Audit – criterio 4
- *Head of Legal Affairs, CFO & Deputy General Manager, Head of Human Resources, Chief Information Officer, Treasury Director, Financial Planning & Analysis Director, Tax Director, Chief Accounting Officer, ICT Headquarter and Italian Market Manager, HR FCA Bank Italia Manager, FCA Bank Italia Legal Affairs Manager, FCA Bank Italia Financial Planning & Analysis Manager* – criterio 9
- *Head of FCA Bank Italia (Country Manager Italy), Head of Rental Italy (Leasys CEO), Country Manager Germany, Country Manager France, Country Manager UK, Country Manager Ireland, Country Manager Spain & Portugal, Country Manager Netherlands, Country Manager Denmark & Nordics, Country Manager Poland, Country Manager Switzerland, Country Manager Greece, Country Manager Austria, Country Manager Belgium, FCA Bank Italia - Marketing Retail Manager, FCA Bank Italia - Sales Retail Manager, FCA Bank Italia - Marketing & Sales JLR Manager, FCA Bank Italia - Dealer Financing Manager, FCA Bank Italia - Retail & Corporate Underwriting Manager* – criterio 10
- *Corporate Credit Manager, FCA Bank Italia - Credit & Customer Care Manager* – criterio 11

Si veda l'elenco allegato dei MRT.

FCA Bank ha anche completato l'analisi dei livelli retributivi basata su criteri quantitativi definiti da EBA . Questa analisi non ha individuato ulteriori dipendenti che possano assumere rischi materiali.

Il personale interessato è informato tempestivamente, dopo l'approvazione delle politiche di remunerazione, dell'appartenenza alla categoria delle popolazioni regolamentate/risk takers e riceve copia della politica di remunerazione.

5. STRUTTURA REMUNERATIVA

Ai sensi dell'articolo 94 del CRD IV, le componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva sono adeguatamente equilibrate e la componente fissa rappresenta una porzione sufficientemente elevata da permettere una politica pienamente flessibile in materia di remunerazione variabile. FCA Bank Group adotta tradizionalmente una composizione retributiva in grado di:

- consentire una gestione flessibile del costo del lavoro, poiché la parte variabile può diminuire in modo significativo, anche fino a zero, a seconda delle prestazioni effettivamente conseguite durante l'anno in questione;
- scoraggiare comportamenti focalizzati sul raggiungimento di risultati a breve termine, in particolare in caso di assunzione di rischi eccessivi.

In generale, la retribuzione del personale è soggetta a revisione periodica, al fine di verificarne la competitività esterna e l'adeguatezza interna, anche tenendo conto dei risultati delle valutazioni della performance e il ruolo e le responsabilità assegnati.

I dipendenti, compreso il personale chiave, non sono autorizzati a svolgere operazioni di hedging, pledging o strategie di assicurazione per la loro remunerazione o per qualsiasi altro aspetto che possa alterare o ridurre gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione.

Coerentemente alla norma 285 - Titolo IV - Capitolo 2, FCA Bank ha scelto di confermare il rapporto tra variabile e fisso come 1:1, esclusi i Paesi o ruoli in cui le leggi locali definiscano un limite inferiore. In ogni caso, questa scelta è coerente con i livelli economici, patrimoniali e di liquidità di FCA Bank nonché con i relativi regolamenti circa la retribuzione. La retribuzione variabile massima per responsabili delle funzioni di controllo è stata stabilita al 33% del compenso fisso. Oltre alla valutazione costante del personale e, ovviamente, al pieno rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti di lavoro, la politica di remunerazione di FCA Bank si basa principalmente su due pilastri:

- 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, sia nazionali che internazionali, al fine di garantire la competitività dei salari.

Non esistono 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.

I dipendenti che lavorano in una società del Gruppo FCA Bank non sono incentivati a mettere in essere attività speculative e, in particolare, la retribuzione dei dipendenti che lavorano in ambito trading è conforme alle richieste della Volcker rule.

5.1 REMUNERAZIONE FISSA

La competitività della parte fissa della retribuzione deve essere controllata con ancora più attenzione: deve essere adeguata a ricompensare i contenuti del ruolo ricoperto dal dipendente e deve essere 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.

La funzione Human Resources, almeno una volta l'anno, esegue un benchmark adeguato con il mercato esterno, al fine di verificare la correttezza e l'adeguatezza della retribuzione fissa assicurando che la Banca sia in grado di attrarre e coinvolgere in modo corretto le migliori risorse - in particolare in quelle posizioni, che sono particolarmente importanti al fine di garantire il rispetto delle leggi e la gestione sana e prudente della Banca.

I seguenti componenti della remunerazione sono considerati fissi:

- Remunerazione in base al livello, al ruolo ricoperto, alle responsabilità assegnate, e alle specifiche esperienze e competenze acquisite dal lavoratore; in Italia si basa anche sugli accordi contrattuali definiti dall'inquadramento del "Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL)";
- Indennità utilizzate per aumentare lo stipendio fisso di base in situazioni in cui il personale si trova a lavorare all'estero e riceve una retribuzione inferiore a quello che sarebbe stata pagata sul mercato del lavoro locale, per una posizione analoga, se sono soddisfatte tutte le seguenti condizioni specifiche. Le indennità possono essere utilizzate per compensare le differenze contingenti tra il costo della vita nel Paese di origine e nell'ospitante, per rimborsare il disagio del trasferimento e per rimborsare eventuali spese sostenute dal dipendente;
- Indennità basate sui ruoli utilizzate per aumentare lo stipendio fisso di base del personale, quando questo deve garantire un'adeguata indipendenza dalla performance dell'azienda / divisione che sovrintende direttamente. Gli importi di queste indennità basate sui ruoli devono essere annualmente approvati e riconfermati dal Consiglio di Amministrazione, in base a possibili cambiamenti dovuti al posizionamento della retribuzione (pay-line) o responsabilità organizzative;
- Pagamenti accessori, regolati da linee guida di gruppo/società e indirizzati a tutti i dipendenti o categorie di dipendenti, che consentono benefit non legati alla performance del gruppo o della società e che riflettono gli standard prevalenti all'interno del Gruppo FCA in Italia (ad esempio Company cars) e gli standard di mercato o pratiche comuni nei mercati esteri. Qualsiasi cambiamento nella struttura dei benefit aziendali sui mercati esteri è soggetto ad approvazione da parte delle funzioni centrali della Capogruppo, FCA Bank;
- Patti di stabilità e di non concorrenza da intendersi come forme atipiche di remunerazione, per trattenerne persone qualificate e richieste dal mercato del lavoro e per sostenere la redditività a lungo termine del Gruppo. Tali patti si basano sul pagamento di importi predefiniti, erogati ad un numero limitato di dipendenti che si impegnano a rimanere in Azienda e – in caso di dimissioni – a non lavorare per concorrenti all'interno di determinate condizioni temporali, geografiche e di tipologia di attività e a non contattare i dipendenti della società ("non-solicitation of employees clause").

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 nel caso di mobilità interna, 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 variazione di incarico o responsabilità, entrassero a far parte del novero del “personale più rilevante” per allinearla con i livelli di responsabilità assunti.

5.2 REMUNERAZIONE VARIABILE

La componente variabile in FCA Bank per i Risk Takers e gli altri dipendenti, collegata alla performance del dipendente e allineata con la performance sostenibile della banca, può includere:

- Performance & Leadership Bonus per la popolazione dipendente con il grado interno FCA Bank di Professional e Dirigente avente diritto a retribuzione variabile;
- Pagamenti Una Tantum non direttamente connessi al raggiungimento di obiettivi specifici o Welcome Bonus conferiti nei primi dodici mesi in caso di nuove assunzioni;
- Incentivi Commerciali per incentivare risultati commerciali sostenibili;
- Incentivi di Produttività per White Collars e Professionals, come regolato dal contratto di lavoro applicato da FCA Bank in Italia, definiti per tutti i dipendenti del Gruppo, con le procedure e le regole definite dal contratto di lavoro.

Al fine di raggiungere gli obiettivi, è una pratica standard del gruppo stabilire limitazioni ex ante in termini di massimi bilanciati per la remunerazione variabile, attraverso la definizione di specifici massimali di aumento di bonus in relazione a qualsiasi prestazione superiore al target.

In ogni caso, la retribuzione variabile complessiva sarà progettata e, se coerente con i risultati risk adjusted ottenuti, conferita in linea con le misure di allineamento al rischio ex-ante ed ex-post, descritte in dettaglio nella relativa sezione.

Tutti i compensi variabili, sia per i Risk Takers che per gli altri individui, sono soggetti a regole di clawback per i dipendenti che hanno causato o hanno preso parte nel causare:

- Comportamenti che hanno causato una perdita significativa per la Banca;
- La perdita dei requisiti di professionalità, integrità e indipendenza;
- Comportamenti fraudolenti o colpa grave nei confronti della Banca.

Inoltre, il CdA può annullare - sempre nel rispetto delle leggi e regolamentazioni del lavoro in ogni singolo Paese - l'erogazione di somme maturate nel passato o richiedere la restituzione degli importi già versati in caso di:

- problemi di capitalizzazione significativi per la Banca;
- materializzazione di rischi significativi generati negli anni in cui i bonus erano stati maturati.

Attraverso controlli è possibile rilevare eventuali violazioni intenzionali delle norme in materia di assunzione di rischi o un comportamento non conforme alle norme o regole di gruppo. I rapporti di sorveglianza sono messi a disposizione delle funzioni di controllo (R&PC e Compliance). Ogni difformità delle regole (assunzione di rischi anomala, mancato rispetto delle normative e/o norme interne) sono immediatamente notificati:

- dalle funzioni di controllo (Risks & Permanent Control e Compliance) al manager,
- dal manager al dipendente.

I casi di non conformità (es. con regole) sono centralizzati dalle funzioni di controllo. Questa notifica menziona ogni disfunzione riscontrata, ne richiede le ragioni e, se possibile, un ritorno alla normalità. La risposta del dipendente deve essere convalidata dal manager, che garantirà la conformità con i piani di azione (ritorno alla normalità), dal risk manager per la violazione dei limiti (convalida del rientro nei limiti), e dalla divisione compliance per le istanze di fallimento nell'aderire a regole di conformità.

Le notifiche dirette al lavoratore e le risposte date devono essere depositate (per l'analisi alla fine dell'esercizio) e monitorate dal management, dal risk & permanent control manager e dal compliance manager. Particolare attenzione deve essere rivolta alla violazioni ripetute.

Le funzioni di controllo (permanent control / compliance) invieranno ad Human Resources un riepilogo delle anomalie osservate nel corso dell'esercizio.

Le funzioni e gli organi responsabili valuteranno l'impatto delle violazioni in materia di retribuzione variabile, diminuendo fino ad azzerare la componente variabile o richiedendola indietro in caso di eventi clawback.

6. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE

Gli amministratori non esecutivi 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 omnicomprendivo, che include anche la partecipazione ai comitati, e non dipendente dai risultati della Banca. L'Amministratore Delegato, in quanto anche Direttore Generale della società, riceve una remunerazione fissa e variabile, come descritto di seguito per i MRT. 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.

7. REMUNERAZIONE VARIABILE DEI MATERIAL RISK TAKERS

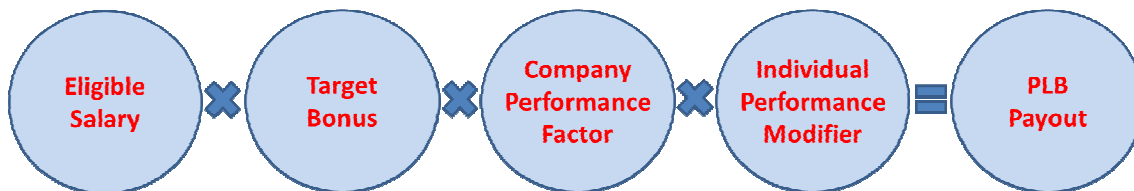
Coerentemente con i principi ed i valori che la Banca intende perseguire attraverso le proprie politiche di remunerazione, viene usata la massima attenzione nel definire compensi, sia fissi che variabili, di tale popolazione, al fine di minimizzare i potenziali rischi per la Banca. Il meccanismo di remunerazione dei responsabili che assumono i rischi principali mira ad allineare gli interessi di lungo termine della Società e degli stakeholders con quelli di tali dipendenti.

La componente principale della "remunerazione variabile" è il Performance & Leadership Bonus, derivante dal processo di "PLM" che FCA Bank Group ha messo in atto per garantire l'allineamento dei comportamenti individuali con gli obiettivi annuali ed a lungo termine di azienda ed azionisti. Amministratore Delegato e Direttore Generale e tutti i Material Risk Takers hanno il diritto di partecipare alla PLM, oltre a Professional ed altri manager.

"Performance & Leadership Management" è il processo di gestione che si pone l'obiettivo di impostare una comunicazione trasparente e bi-laterale con i dipendenti per definire come essi possano contribuire ai risultati dell'organizzazione e come essi stiano lavorando per il raggiungimento in modo efficace degli obiettivi concordati e, infine, per fornire loro un adeguato supporto per il miglioramento e lo sviluppo.

"Performance & Leadership Management" si poggia su due dimensioni, focalizzandosi sugli obiettivi e relativi risultati, e sulle attitudini e comportamenti individuali, al fine di rendere le persone responsabili, coinvolgendole direttamente nel loro sviluppo.

Il bonus individuale e la remunerazione complessiva variabile sono collegati ai risultati individuali e aziendali (entrambi aggiustati per il rischio) attraverso il seguente meccanismo:



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. 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 – specificandone pesi, obiettivi, soglie e percentuali di overachievement - 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, così come avere un peso anche in termini di risultato consolidato di FCA Bank.

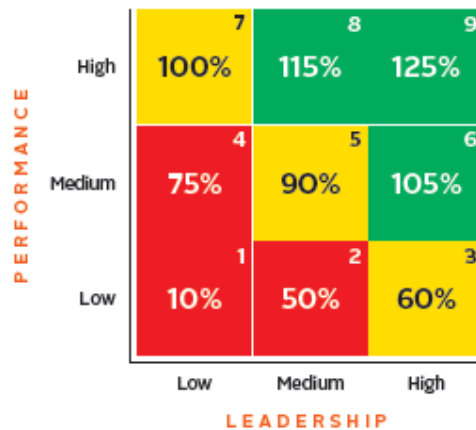
In particolare, le percentuali di soglia e overachievement dipendono da ciascun singolo obiettivo. La differenza tra il 100% e la soglia è pari al 50% della differenza tra la percentuale di overachievement e il 100%.

A fine anno, il Company Performance Factor è calcolato sulla base dei consuntivi e contribuisce al suddetto meccanismo di calcolo del PLB dallo 0% in caso di risultati sotto la soglia sino ad un massimo del 150% nel caso di overachievement massimo.

Particolare attenzione è rivolta alla individuazione di indicatori della gestione dei rischi in grado di garantire la sostenibilità dei risultati di performance e l'inclusione dei rischi attuali e futuri nella misurazione delle prestazioni. Il Risk & Audit Committee, supportato dalla Funzione Risk & Permanent Control, valuta l'adeguatezza delle misure di rischio e può raccomandare ulteriori adeguamenti al Company Performance Factor in caso di problemi di capitalizzazione e liquidità della banca.

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 economici, utilizzati come obiettivi, sono sempre definiti al netto delle svalutazioni crediti e della valutazione di altri rischi economici. 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 quali-quantitativi assegnatigli all'interno del processo di valutazione Performance & Leadership Management, comprensivo di indicatori risk adjusted in grado di incentivare una sana pratica di gestione del rischio su specifici rischi individuali, ove applicabile. L'Individual Performance Modifier è determinate sulla base della valutazione della leadership e della performance del dipendente e contribuisce al suddetto meccanismo di calcolo del PLB sulla base delle seguenti percentuali della matrice PLM:



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 esser 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 – all’interno di questa importante fase del processo PLM - 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, in denaro, è soggetta ad approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione di FCA Bank. Tuttavia il CdA può, anche in caso di superamento del livello minimo previsto di raggiungimento degli obiettivi assegnati, 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 operative. 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 CdA può altresì sospendere il pagamento della retribuzione variabile, anche su base individuale, in caso di cattiva condotta rispetto alla normativa interna ed esterna, rilevata in seguito ad attività ispettive, effettuate dalle dedicate funzioni interne di controllo o da autorità di vigilanza terze.

Il 40% del bonus da conferirsi è differito e corrisposto, pro-quota, in tre rate annuali, rispettivamente, dopo la conferma delle prestazioni degli anni 2017, 2018 e 2019 e se non sono applicabili clausole di malus:

- 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 la normativa locale prevalente;

- il Consiglio di Amministrazione può sospendere il pagamento della retribuzione variabile differita, anche su base individuale, in caso di cattiva condotta rispetto alla normativa interna ed esterna, rilevata in seguito ad attività ispettive, effettuate dalle dedicate funzioni interne di controllo o da autorità di vigilanza terze;
- L'erogazione effettiva della quota differita del bonus può diminuire, in tutto o in parte, in caso di comportamenti fraudolenti da parte del lavoratore o colpa grave del dipendente rilevata solo dopo la valutazione dell'anno in questione;
- In caso di verificarsi di qualsiasi evento descritto come clausola di clawback;
- In caso di mancanza di sostenibilità del pagamento in termini di capitalizzazione, liquidità, propensione al rischio ed ogni altra variabile significativa.

In quanto "entità vigilata significativa" FCA Bank ha introdotto, dal 2016, nella politica di remunerazione il pagamento del 50% della retribuzione variabile tramite strumenti finanziari in caso di retribuzione variabile superiore a € 100.000 e riferito all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La componente basata su azioni, sia immediata che differita, è soggetta ad un ulteriore periodo di conservazione (rispettivamente 2 anni per la componente immediata e 1 anno per la componente differita).

La valutazione di "sostenibilità" ex-ante e il meccanismo di aggiustamento ex-post sono messe in atto anche in caso di assegnazione di Una Tantum:

- La remunerazione variabile complessiva attribuita per il 2016 non può superare il rapporto 1:1 (0,33% per i Responsabili delle Funzioni di Controllo)
- Il meccanismo complessivo è in grado di assicurare differimenti e regole malus, in linea con le normative vigenti
- L'intera remunerazione variabile, pagata e non pagata, è soggetta alla clausola di clawback, come descritto sopra.

Il Welcome Bonus può essere concesso durante i primi dodici mesi in caso di nuove assunzioni. Questi ultimi non possono essere soggetti a condizioni ex-ante (a livello di Gruppo, società o individuale), ma sono soggette a massimali, differimenti, malus e clawback, in linea con le regole definite dalla politica di remunerazione corrente per la remunerazione variabile dei Risk Takers, a meno che i regolamenti locali impongano norme più stringenti.

Per evitare che gli importi differiti siano di entità non rilevante è stata fissata una soglia minima dell'ammontare totale della compensazione variabile del personale più rilevante (Risk Takers), per procedere con il differimento. Tale soglia è definita in 40.000€ e il meccanismo di differimento si applica all'intero ammontare.

8. FOCUS SUI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

I compensi variabili dei Responsabili delle Funzioni di Controllo e del Responsabile delle Human Resources, come richiesto dalla normativa, non riflettono le performance quantitative o finanziarie della Società, che questi controllano, e si riferiscono esclusivamente all'adempimento dei loro compiti specifici, con particolare enfasi sulla gestione del rischio e la corretta e completa attuazione dei controlli necessari. Gli obiettivi individuali non sono collegati con i risultati commerciali ed economici della Banca, la cui tendenza deve da loro essere monitorata, al fine di evitare potenziali conflitti di interesse. I Responsabili delle Funzioni di Controllo sono quindi valutati singolarmente sullo svolgimento delle proprie responsabilità nei loro ruoli specifici e nessun obiettivo economico sarà inserito nei loro schemi di valutazione di Performance & Leadership Management.

Il Performance & Leadership Bonus (PLB) viene calcolato senza alcun riferimento al Company Performance Factor, al fine di migliorare l'indipendenza dei Responsabili delle Funzioni di Controllo. Pertanto, il bonus di questi dipendenti è calcolato moltiplicando il Target Bonus per l'Eligible Salary, come già descritto, e per l'Individual Performance Modifier.

Come per l'erogazione di tutti i PLB, anche i bonus per questi dipendenti sono soggetti ad approvazione da parte del CdA, che è chiamato a decidere sulla sostenibilità dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile, nonché sul differimento e sulle regole malus e clawback, come descritto per tutti i Material Risk Takers.

Il limite è fissato al 33% della retribuzione fissa, come sopra descritto.

9. REMUNERAZIONE DEGLI 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, e proporzionata al perimetro di responsabilità, ai compiti e all'esperienza pregressa delle singole risorse.

In ogni caso, lo stipendio fisso deve essere sufficientemente elevato da consentire alla componente variabile, nei casi previsti, di contrarsi sensibilmente o azzerarsi del tutto. Il rapporto tra remunerazione variabile e fissa è stabilito come 1:1 per tutti i dipendenti.

La remunerazione variabile per gli altri dipendenti può includere:

- "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";
- Incentivo di Produttività per white collars e professionals, come regolamentato dal Contratto di Lavoro applicato da FCA Bank in Italia, stabilito per tutti i dipendenti del gruppo, con procedure e regole definite dal contratto di lavoro;
- Incentivi commerciali, applicati alle figure di tipo commerciale o figure operative assimilabili, la cui performance è comunque valutabile in base a precisi indicatori quantitativi, come spiegato in dettaglio al punto 9.1;
- Una Tantum o Welcom Bonus (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). 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 rilevanti per la Banca stessa.

FCA Bank ricorre all'utilizzo di specifiche indennità 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.

9.1 SALES INCENTIVES

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". L'ammontare percentuale massimo sulla RAL di tale incentivazione o di qualsiasi altra componente variabile accertata 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.

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" in caso di comportamenti fraudolenti 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. Clausole di "clawback" si applicano nel caso di eventi sopradescritti.

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 CdA 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.

10. RETI ESTERNE

Il collocamento dei servizi di FCA Bank 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 FCA Bank, 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 da leggi e regolamentazioni. 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 danno e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca.

11. INFORMATIVA QUALITATIVA E QUANTITATIVA 2015

11.1 CICLO DI COMPENSAZIONE 2015

La politica di remunerazione 2015, redatta appositamente per il primo anno di operazioni bancarie, è stata creata in considerazione del posizionamento "intermediate" del Gruppo tra i maggiori e minori gruppi bancari.

- Gli amministratori indipendenti sono stati tenuti a esprimere la propria opinione (a causa delle dimensioni della banca, un comitato per la remunerazione non era necessario)
- Il Risk & Audit Committee è stato tenuto a verificare la coerenza del sistema di incentivazione con il RAF.

Il Consiglio di Amministrazione ha convalidato il documento "Politica di remunerazione 2015" per FCA Bank il 13 Febbraio 2015, contenente i risultati del processo di identificazione dei Material Risk Takers, mentre è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti in una riunione tenutasi il 26 Marzo 2015. Ugualmente, i vari Consigli di Amministrazione delle società bancarie controllate hanno approvato – ove applicabile - le relative politiche di remunerazione, sempre nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti locali.

In termini di obiettivi di performance aziendali, questi sono stati assegnati e collegati agli obiettivi di entrambi gli azionisti ed ai risultati di business degli specifici mercati, comprese le misure di aggiustamento al rischio in grado di allineare i risultati ai requisiti di capitale e agli obiettivi di liquidità e di lungo termine.

Tutte le funzioni responsabili di preparazione, attuazione e controllo della politica di remunerazione sono stati coinvolti:

- *Funzione Human Resources*: ha preparato la Politica di remunerazione in linea con le ricompense, la strategia manageriale ed il quadro normativo;
- *Funzione Compliance*: ha valutato l'allineamento a legislazioni, regolamenti e politiche interne;
- *Funzione Risk & Permanent Control (R&PC)*: ha verificato la coerenza con il Risk Appetite Framework e l'allineamento al rischio del processo di identificazione ed esclusione dei Material Risk Takers;
- *Funzione Internal Audit*: ha esaminato l'allineamento della pratica con le politiche ed il quadro normativo;
- *Consiglio di Amministrazione*: del 19 Febbraio 2016, ha approvato i risultati 2015 e la relativa stima della retribuzione variabile complessiva e bonus individuale legato alle prestazioni aziendali ed individuali. Come richiesto dalla politica di remunerazione e dalle disposizioni normative, la retribuzione variabile delle funzioni di controllo non è legata alle performance aziendali, ma solo ad obiettivi di funzione;

- *Consiglio di Amministrazione ed azionisti* infine ricevono l'informativa sull'attuazione della politica di remunerazione 2015.

In ottemperanza con le disposizioni dell'Autorità di vigilanza, la funzione di Internal Audit ha effettuato una verifica annua sulla politica di remunerazione. Il 2015 è stato il primo anno di attività bancarie, quindi Internal Audit ha concentrato la sua revisione annuale, eseguita come previsto nel mese di giugno, sull'allineamento della politica di remunerazione 2015 al quadro normativo, così come nel mese di gennaio 2016 per verificare l'efficienza e l'efficacia del quadro procedurale istituito dalla Società e il rispetto delle norme da parte delle politiche e procedure interne di remunerazione ed incentivazione.

Il sistema di controllo interno in relazione al processo di remunerazione 2015 è stato nel complesso adeguato. Le analisi eseguite su un campione di "risk takers" e "non-risk takers" fornito da Human Resources, che includeva i responsabili delle funzioni di controllo, ha sottolineato la corretta applicazione delle metriche di calcolo definite dalle procedure.

11.2 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE E RISULTATI PRINCIPALI

Nelle tabelle sottostanti è riportata la remunerazione complessiva pagata nel corso del 2015, in linea con il livello di dettaglio richiesto dalla Banca d'Italia. Siccome legati alla politica precedente, definita per un istituto finanziario "non bancario", i pagamenti sono stati tutti non differiti ed in denaro.

I risultati del 2015 sono stati € 17,2 miliardi in termini di portafoglio (nel 2014 è stato € 15,3 mld), € 359,4 m in termini di utile prima delle imposte, con un incremento di circa 103 m € (+ 40,1%) rispetto al precedente anno e il Common Equity Tier 1 ratio (CET1) fissato al 10,45% al 31 Dicembre 2015.

L'informativa sulla retribuzione variabile legata alla performance 2015 sarà inclusa nell'informativa sulla remunerazione del prossimo anno, a causa delle tempistiche di pagamento. Questa mostrerà anche la ripartizione tra pagamenti immediati e differiti. Le quantità variabili stimate da pagare approssimano i pagamenti 2015. In linea con la politica di remunerazione approvata per il 2015, che includeranno differimenti, regole di malus e clawback.

11.3 TABELLE QUANTITATIVE

Tabella 1 (Remunerazione aggregata 2015 suddivisa per area di business)

	Numero di Partecipanti*	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile
Italia	614	24.539.442,38 €	3.033.890,16 €
Mercati Maggiori	579	31.685.248,04 €	1.585.720,84 €
Altri Mercati UE	328	14.804.787,96 €	633.279,66 €

* non include i dipendenti che appartengono a società esterne al perimetro bancario, ad eccezione dell'Amministratore Delegato

Tabella 2 (Remunerazione aggregata 2015 suddivisa per categoria di MRT)

	Numero di Partecipanti (2015)	Remunerazione Fissa 2015	Remunerazione Variabile pagata durante il 2015 **
			Cash
Consiglio di Amministrazione (*)	9	160.000,00€	---
Senior Management	8	1.338.982,88€	516.546,83€
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	523.176,62€	148.850,00€
Altri Material Risk Takers	19	2.043.672,65€	600.861,05€

* Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta compreso nel Senior Management per il suo ruolo esecutivo

** L'informativa sulla retribuzione variabile legata alla performance 2015 verrà inclusa nell'informativa sulla remunerazione del prossimo anno, a causa delle tempistiche di approvazione del pagamento. Questa mostrerà anche la ripartizione tra i pagamenti immediati e differiti

La sezione riguardante la retribuzione differita dell'anno precedente non è applicabile: tutti i pagamenti sono stati effettuati in modo non differito ed in denaro, perché la società è diventata Banca a partire dal 2015

Inoltre va evidenziato che:

- Non ci sono nuovi accordi di variabile garantito e di cessazione anticipata per le categorie MRT
- Nessun trattamento di cessazione anticipata per le categorie MRT
- Non ci sono individui remunerati 1 m € o più nel 2015

Tabella 3 (Compensazione totale individuale per membri del CdA e Vice Direttore Generale (*))

Categoria	Nome	2015 Remunerazione Complessiva Lorda Fissa e Variabile
Amministratore Delegato e Direttore Generale	Giacomo Carelli	282.878,54 € (**)
Vice Direttore Generale	Franco Casiraghi	261.000,16 €
Amministratore Indipendente 1	Mario Busso	80.000,00 €
Amministratore Indipendente 2	Andrea Giorio	80.000,00 €

* Come riportato nel par. 6, il Presidente e gli altri amministratori non esecutivi non ricevono emolumenti da parte della società

** Cui aggiungere indennità di espatrio pari a 55.935,00 €

Allegato A – Lista del personale rilevante identificato nel 2016 (Material Risk Takers)

2016 Key Personnel	
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	Chief Information Officer
18	Head of Marketing & Sales
19	Head of Human Resources
20	Head of Dealer Financing
21	Head of European Markets & Business Development
22	Head of FCA Bank Italia (Country Manager Italy)
23	Head of Rental Italy (Leasys Chief Executive Officer)
24	Country Manager Germany
25	Country Manager France
26	Country Manager UK
27	Country Manager Spain & Portugal
28	Country Manager Netherlands
29	Country Manager Denmark & Nordics
30	Country Manager Poland
31	Country Manager Switzerland
32	Country Manager Greece
33	Country Manager Austria
34	Country Manager Belgium
35	Country Manager Ireland
36	Treasury Director
37	Financial Planning & Analysis Director
38	Tax Director
39	Chief Accounting Officer
40	Corporate Credit Director
41	FCA Bank Italia Legal Affair Manager
42	FCA Bank Italia Financial Planning & Analysis Manager
43	FCA Bank Italia Marketing Retail Manager
44	FCA Bank Italia Sales Retail Manager
45	FCA Bank Italia Marketing & Sales JLR Manager
46	FCA Bank Italia Dealer Financing Manager
47	FCA Bank Italia Retail & Corporate Underwriting Manager
48	FCA Bank Italia Credit & Customer Care Manager
49	ICT - ICT - HQ & Italian Market
50	HR - FCA Bank Italia