

***FCA BANK –
POLITICHE DI
REMUNERAZIONE 2017***

Status	approvato
Data di pubblicazione	23/03/2017
Versione	1
Ultimo aggiornamento	- - -

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.....	6
4.1.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	6
4.1.2 COMITATO REMUNERAZIONI.....	7
4.2 FUNZIONI COINVOLTE NEL SISTEMA RETRIBUTIVO.....	8
4.3 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEI MATERIAL RISK TAKERS (“MRT”) DI GRUPPO.....	9
5. STRUTTURA REMUNERATIVA.....	10
5.1 REMUNERAZIONE FISSA.....	11
5.2 REMUNERAZIONE VARIABILE.....	12
6. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE.....	14
7. REMUNERAZIONE VARIABILE DEI MATERIAL RISK TAKERS.....	14
7.1. FINANCIAL INSTRUMENTS.....	17
8. FOCUS SUI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO.....	18
9. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIPENDENTI.....	18
9.1 SALES INCENTIVES.....	19
10. PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO (“SEVERANCE”).....	20
11. RETI ESTERNE.....	20
12. INFORMATIVA QUALITATIVA E QUANTITATIVA 2016.....	20
12.1 CICLO DI COMPENSAZIONE 2016.....	20
12.2. GOVERNANCE E COMPLIANCE –COMITATO REMUNERAZIONI.....	22
12.3 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE E RISULTATI PRINCIPALI.....	23
12.4 TABELLE QUANTITATIVE.....	23
13. 2016 AUDIT SUMMARY REPORT.....	24
ALLEGATO A – LISTA DEL PERSONALE RILEVANTE IDENTIFICATO NEL 2017 (MATERIAL RISK TAKERS).....	26

1. PRINCIPI E OBIETTIVI

Il presente documento si pone l'obiettivo di riassumere le politiche in ambito di remunerazione applicate all'interno del Gruppo FCA Bank che, coerentemente con i propri valori, gestisce tali processi secondo 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.

Lo scopo 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 delle 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. E' un 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 a utili sostenibili 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 dell'organizzazione.

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 – RTS Delegated Regulation 604/2014) 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) con effetto dal 1.1.2017 (in Italia dal 30.06.2017 per quanto riguarda quelle disposizioni che non sono ancora allineate con la normativa locale. L'aggiornamento della normativa di Banca d'Italia è prevista per la fine di giugno 2017). Il documento EBA contiene le linee guida sulla remunerazione formulate in conseguenza della CRDIV, fornendo 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, hanno trovato applicazione 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 dei compensi.

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

Durante l'anno, il Gruppo FCA Bank effettuerà ulteriormente un'analisi dell'impatto delle linee guida preliminari EBA sulle politiche di remunerazione e sulle procedure riguardanti la vendita e l'approvvigionamento di prodotti e servizi di retail banking, con effetto dal 13 gennaio 2018.

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 ha costituito nel 2016 il Comitato Remunerazioni con l’obiettivo di proporre, suggerire e rispondere su temi di remunerazione e la cui composizione, ruoli e responsabilità sono in linea con le disposizioni regolamentari (si veda il par. 4.1.2).

Inoltre FCA Bank nel 2016 ha definito 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 (come descritto nel par. 7.1). In aggiunta, nel 2017 tale disposizione verrà estesa a tutti i Material Risk Taker nel caso di bonus variabile maggiore di 100.000€. Inoltre, 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. Tale percentuale viene confermata anche nel 2017 sebbene la normativa italiana sia più stringente delle linee guida EBA che stabiliscono che la remunerazione delle funzioni di controllo debba essere principalmente fissa e adeguata sulla base delle loro responsabilità e che il rapporto tra variabile e fisso debba essere più basso di quello delle funzioni di business. Dopo il documento finale della Banca d’Italia sull’implementazione delle linee guida EBA nell’ambito del quadro regolamentare locale (da emettere entro la fine di giugno 2017), FCA Bank terrà in considerazione il riesame delle suddette disposizioni.

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.

Infine è stato rinforzato il modello complessivo di governance è stato rafforzato, aumentando il ruolo di FCA Bank nell’assicurare la consistenza complessiva delle politiche di remunerazione di Gruppo, inclusi il processo di identificazione dei Material Risk Taker e la corretta implementazione a livello consolidato e singolo che tenga conto del quadro regolamentare in essere a livello locale, e irrobustendo il coinvolgimento 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 e 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 svolto dalla funzione Compliance. Come richiesto dal regolatore, la funzione Internal Audit ha verificato l’allineamento delle procedure di compensation 2016 alle politiche di remunerazione approvate e alle relative normative.

Per il 2017 a tutte le entità del Gruppo verrà chiesto di adottare la Politica di remunerazione a livello locale tenendo in considerazione il quadro regolamentare valido a livello locale. La politica di remunerazione locale sarà approvata dal

Consiglio di Amministrazione locale e pubblicata sui siti web locali. FCA Bank garantirà la consistenza complessiva delle politiche di remunerazione adottate.

I principi identificati nella presente politica di remunerazione per la definizione della remunerazione variabile (i.e. indicatori parziali agganciati alle performance individuali e parzialmente connessi alle performance complessive societarie) si applicano a tutte le entità del Gruppo. I requisiti specifici per le istituzioni finanziarie (es. meccanismi di differimento, condizioni di malus) che limitano la competitività complessiva non si applicheranno alle entità non incluse nel perimetro bancario del Gruppo.

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.

Alcune responsabilità sulla remunerazione, in termini di supporto, indicazioni, monitoraggio e raccomandazioni con l'obiettivo di supportare le decisioni del Consiglio di Amministrazione, sono state 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.

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 e condivisa con il Comitato Remunerazioni.

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, costituito dal Consiglio di Amministrazione in data 23 marzo 2016, coerentemente con le disposizioni bancarie di vigilanza riguardanti la corporate governance (circolare 285 della Banca d'Italia e aggiornamenti successivi sulla base delle linee guida EBA in essere in materia di politiche di sana remunerazione).

Il Comitato Remunerazioni, formato in base all'articolo 11 dello Statuto in conformità con le disposizioni di vigilanza, è composto, in linea con l'adozione temporanea, da 4 amministratori non esecutivi di cui 2 indipendenti e 1 amministratore non esecutivo per ciascun azionista. L'adozione temporanea è una soluzione transitoria (disposizioni della circolare 285 di Banca d'Italia) all'interno della quale le Banche sono esenti dalla responsabilità di nominare una maggioranza di amministratori indipendenti nei comitati fino a giugno 2017.

Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione tenendo in considerazione le diverse esperienze professionali dei suoi membri. Il Comitato Remunerazioni è presieduto da un amministratore indipendente del Consiglio di Amministrazione e in sua assenza dall'altro amministratore indipendente.

Il Comitato ha compiti consultivi e di supporto per il Consiglio di Amministrazione in termini di procedure e politiche di remunerazione e incentivazione per il Gruppo FCA Bank.

In particolare il Comitato propone al Consiglio di Amministrazione – sentito l'Amministratore Delegato e Direttore Generale – gli incentivi, il documento sulle politiche di remunerazione e il report sulla loro applicazione (informativa ex-post), redatta annualmente e sottoposta all'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Comitato, sulla base delle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dagli Azionisti:

- Propone i compensi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (sulla base della proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dopo consultazione con entrambi gli Azionisti); propone (sulla base della proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale) i compensi di tutti i responsabili delle Funzioni di Controllo che riportano direttamente all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, avendo sentito il Comitato Risk & Audit per le Funzioni di Controllo che riportano direttamente a lui; propone i compensi del responsabile dell'Internal Audit, avendo sentito il Comitato Risk & Audit;
- Propone i compensi dei direttori con particolari cariche (Chairman, Deputy Chairman, amministratori dei Board Committees);
- Svolge ruolo consultivo per quanto riguarda la determinazione dei criteri di remunerazione di tutto il personale più rilevante ("material risk takers");
- Monitora direttamente la corretta approvazione delle regole di remunerazione dei responsabili delle Funzioni di Controllo, in stretta collaborazione con il Collegio Sindacale;

- Assicura il coinvolgimento delle funzioni di controllo, in linea con i loro compiti, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- Esprime il suo parere, facendo uso delle informazioni ricevute dalle funzioni coinvolte, sul raggiungimento degli obiettivi di performance societari per l'attivazione dei sistemi di incentivazione e sulla valutazione di tutti i criteri ("ex-post risk adjustment") per il pagamento dei compensi;
- Coopera con gli altri Comitati endoconsiliari, in particolare con il Comitato Risk & Audit per quanto riguarda la conformità del sistema degli incentivi al Risk Appetite Framework al fine di esaminare se gli incentivi definiti nel sistema delle remunerazioni tengano in considerazione i rischi e i requisiti di capitale e di liquidità.

Il Comitato Remunerazioni fornisce annualmente, nella documentazione ex-post (disclosure report), un'adeguata informativa al Consiglio di Amministrazione e agli Azionisti sulle attività eseguite.

Il Comitato predispose, con il supporto delle Funzioni di Controllo coinvolte, la documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea degli Azionisti per le loro decisioni.

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.
- *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" (PLM) assicurando l'allineamento al Risk Appetite Framework¹ 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. Inoltre, la funzione Risk & Permanent Control provvede alla identificazione delle "business units rilevanti" secondo quanto definito dal Delegated Regulation 604/2014 (i.e. nel caso di capitale assegnato almeno pari al 2% del capitale consolidato) così come nella declinazione degli obiettivi individuali risk adjusted a partire dal Risk Appetite Framework (RAF) agli schemi di PLM individuali da assegnare ai Material Risk Takers. La funzione Risk & Permanent Control provvede anche alla verifica dell'allineamento del Company Factor al Risk Appetite Framework (RAF) in essere.

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

La funzione Risk & Permanent Control Function è anche coinvolta nella definizione dell'allineamento ex-post al rischio nel pagamento del bonus variabile: condizioni malus (es. il pre-tax profit consolidato di Gruppo dovrebbe avere un valore negativo; il Group Core Tier1 Ratio dovrebbe essere inferiore al minimo regolamentare, come definito dal target del Risk Appetite Framework) e condizioni claw-back (es. comportamenti fraudolenti che comportano danni o perdite alla Banca che riducono in modo significativo i risultati utilizzati per definire e pagare i bonus variabili).

- *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 bancarie (i.e. Credit e Financial Institutions) 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 bancarie;
- *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 2017 ha portato all'identificazione di 54 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 (incluso il Presidente) e gli amministratori indipendenti – criterio 2

- Tutti i primi livelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed in particolare Deputy General Manager & Chief Financial Officer, Chief Credit Officer, Head of Sales & Marketing and Head of Dealer Financing, Head of Digital, Communication, Process & Data Governance– criterio 3;
- I responsabili delle Funzioni di controllo come Head of R&PC, Head of Compliance & Supervisory Relations e Head of Internal Audit e Head of Human Resources – criterio 4
- Head of FCA Bank Italia (Country Manager Italy) e Head of European Markets & Business Development – criterio 6 come Heads of Units sulla base del criterio 5;
- Managers nelle Units identificate nel criterio 6 e in particolare: 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, FCA Bank Italia - Credit & Customer Care Manager, Country Manager Germany, Country Manager France, Country Manager Spain & Portugal, Country Manager UK, Country Manager Belgium, Country Manager Netherlands, Country Manager Ireland, Country Manager Denmark & Nordics, Country Manager Poland, Country Manager Switzerland, Country Manager Austria, Country Manager Greece – criterio 8;
- Head of Legal Affairs, Chief Information Officer, Treasury Director, Financial Planning & Analysis Director, Tax Director, Chief Accounting Officer, ICT - HQ & Italian Market, FCA Bank Italia - Human Resources, FCA Bank Italia - Legal Affair Manager, FCA Bank Italia - Financial Planning & Analysis Manager – criterio 9;
- ALM & Financial Reporting Manager, Head of Ferrari Financial Services, Head of Rental Italy (Leasys) and Head of Rental Europe – criterio 10;
- Corporate Credit 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 la politica di remunerazione.

FCA Bank rivede regolarmente l'elenco dei Material Risk Takers al fine di tenere in considerazione possibili cambi organizzativi. Sulla base degli RTS EBA I dipendenti sono considerati Material Risk Takers se coprono il ruolo per almeno 3 mesi. Possibili cambiamenti nell'elenco sono condivisi all'interno del Comitato Remunerazioni.

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 mista 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 poco 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 di ruolo per gli Heads of Control Functions (Compliance, Risk & Permanent Control, Internal Audit and Human Resources) sia a livello centrale che locale, a meno di adattamenti locali necessari per essere conformi alle leggi del lavoro e di vigilanza, 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 trattenere 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;
- Eventuali compensi per i nuovi assunti legati al buy-out della precedente occupazione e concordati alla data di assunzione (da considerare nel rapporto fisso variabile in linea con la normativa vigente);
- 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;

- Possibile utilizzo di sgravi fiscali e contributivi sulla base delle leggi locali, al fine di fornire ai dipendenti servizi di corporate welfare (es. educazione, salute, mutui, fondi pensionistici e comunque coerenti con le leggi locali) e allo stesso tempo di aumentare il valore percepito della remunerazione variabile (es. Performance & Leadership Bonus, Incentivo di produttività). In tale iniziativa di welfare – che dovrà essere condivisa con i Sindacati - potranno essere coinvolti sia impiegati, professional che dirigenti, se previsto dalle leggi locali. L’adesione a tale iniziativa è su base volontaria e dovrà essere confermata annualmente così come la scelta di utilizzare l’ammontare in tali iniziative;
- Premi collegati al programma “we appreciate” finalizzato a riconoscere risultati di lavoro eccellenti ed aumentare la cultura del riconoscimento in Azienda. Tramite il programma, impiegati, professional e dirigenti (esclusi I Material Risk Takers) possono essere ringraziati per il loro contributo tramite e-cards o essere proposti per premi da parte dei colleghi. L’approvazione finale è data dal Responsabile delle persona e i riconoscimenti sono trasformati in punti ed utilizzati per beni e servizi di un catalogo disponibile nel portale aziendale; le tasse verranno pagate secondo la legge locale.

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 onnicomprensivo, 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

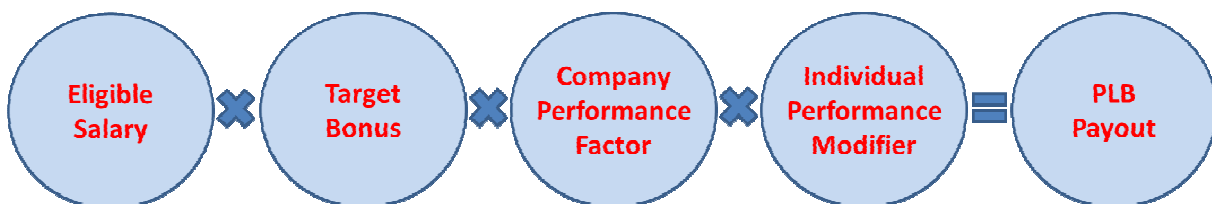
Coerentemente con i principi ed i valori che la Banca intende perseguire attraverso le proprie politiche di remunerazione, viene usata la massima attenzione nel definire compensi, sia fissi che variabili, di tale popolazione, al fine di minimizzare i potenziali rischi per la Banca. Il meccanismo di remunerazione 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.

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.

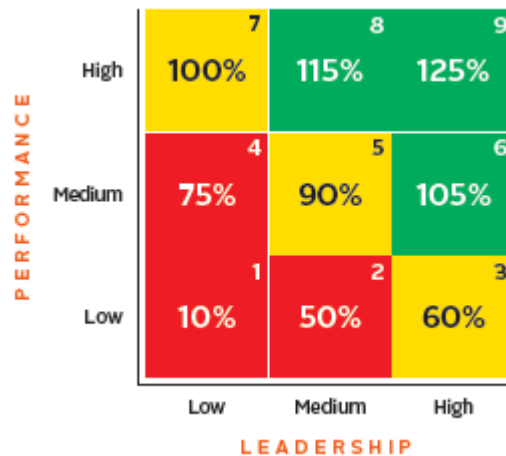
Particolare attenzione è rivolta alla individuazione di indicatori della gestione dei rischi in grado di garantire la sostenibilità dei risultati di performance e l'inclusione dei rischi attuali e futuri nella misurazione delle prestazioni. Il Risk & Audit Committee, supportato dalla Funzione Risk & 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, ed allineati al Risk Appetite Framework in essere.

Un riesame formale degli indicatori risk adjusted KPI per i Material Risk Taker è eseguito coinvolgendo direttamente la funzione Risk & Permanent Control.

L'Individual Performance Modifier è determinata 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.

La funzione Risk & Permanent Control Function è anche coinvolta nella definizione dell’allineamento ex-post al rischio nel pagamento del bonus variabile: condizioni malus (es. Il pre-tax profit consolidato di Gruppo dovrebbe avere un valore negativo; il Group Core Tier1 Ratio dovrebbe essere inferiore al minimo regolamentare, come definito dal target del Risk Appetite Framework) e condizioni claw-back (es. Comportamenti fraudolenti che comportano danni o perdite alla Banca che riducono in modo significativo i risultati utilizzati per definire e pagare i bonus variabili).

Il 40% del bonus da conferirsi è differito e corrisposto, pro-quota, in tre rate annuali, rispettivamente, dopo la conferma delle prestazioni, negli anni 2018, 2019 e 2020 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.

In aggiunta, nel 2017 tale disposizione verrà estesa a tutti i Material Risk Taker nel caso di bonus variabile maggiore di 100.000€.

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 2017 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 60.000€ e il meccanismo di differimento si applica all'intero ammontare.

7.1. FINANCIAL INSTRUMENTS

Sulla base del quadro normativo, il 50% della componente variabile è bilanciato mediante l'uso di titoli azionari, strumenti equity-linked, o, per le banche non quotate, strumenti il cui valore rappresenta il valore economico della società, e, ove applicabile, altri strumenti come strumenti Tier1, Tier2 ed altri strumenti convertibili definiti dal regolamento (influenzabili in caso di mancanza di capitale).

Le linee guida EBA specificano anche nel caso di entità non quotate la possibilità di adottare strumenti legati alle azioni (vale a dire phantom units) o strumenti non monetari equivalenti.

Considerando le dimensioni e la proprietà dei FCA Bank, il Consiglio di Amministrazione ha deciso di utilizzare la variazione delle azioni FCA e CASA (50%: 50%), utilizzando il sito di Bloomberg come fonte, all'interno del quale valori "adjusted" sono disponibili nel caso di eventi straordinari.

I valori azionari si basano sulla media dei valori di borsa delle azioni degli Azionisti (valori di chiusura) negli ultimi 30 giorni di calendario prima del primo giorno di calendario del mese in cui si terrà la Bank Consiglio di Amministrazione di FCA Bank per approvare l'assegnazione e il pagamento di il bonus. Di conseguenza, al momento dell'assegnazione del bonus, un numero di phantom units sia CASA (50%) che FCA (50%) sarà assegnato ai Materiale Risk Taker coinvolti, secondo i relativi valore delle azioni. Successivamente, al momento del pagamento del bonus, le phantom units CASA e FCA saranno moltiplicati rispettivamente per il loro relativo valore azionario e l'importo finale sarà definito tramite la loro somma.

Il periodo di mantenimento è pari a 2 anni per l'importo up-front e 1 anno per ciascuno degli importi differiti.

Inoltre, il valore pagato sarà collegato all'aumento o diminuzione delle azioni, e soggetto all'assorbimento della perdita in caso di necessità di recuperare il CET1 o di allineare il CET1 alle nuove normative prima che avvenga il pagamento (sia durante i differimenti che il mantenimento delle phantom units).

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 descritto precedentemente.

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 Welcome 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;
- Possibile utilizzo di sgravi fiscali e contributivi sulla base delle leggi locali, al fine di fornire ai dipendenti servizi di corporate welfare (es. educazione, salute, mutui, fondi pensionistici e comunque coerenti con le leggi locali) e allo stesso tempo di aumentare il valore percepito della remunerazione variabile (es. Performance & Leadership Bonus, Incentivo di produttività). In tale iniziativa di welfare – che dovrà essere condivisa con i Sindacati - potranno essere coinvolti sia impiegati, professional che dirigenti, se previsto dalle leggi locali. L’adesione a tale iniziativa è su base volontaria e dovrà essere confermata annualmente così come la scelta di utilizzare l’ammontare in tali iniziative;
- Premi collegati al programma “we appreciate” finalizzato a riconoscere risultati di lavoro eccellenti ed aumentare la cultura del riconoscimento in Azienda. Tramite il programma, impiegati, professional e dirigenti (esclusi I Material Risk Takers) possono essere ringraziati per il loro contributo tramite e-cards o essere proposti per premi da parte dei colleghi. L’approvazione finale è data dal Responsabile delle persone e i riconoscimenti sono trasformati in punti ed utilizzati per beni e servizi di un catalogo disponibile nel portale aziendale; le tasse verranno pagate secondo la legge locale.

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. PAGAMENTI DI FINE RAPPORTO (“SEVERANCE”)

I contratti collettivi FCA e CNH industrial (“Contratto di Lavoro per i Dirigenti di Aziende FCA e CNH Industrial) identificano chiaramente il numero dei pagamenti mensili da fornire ai beneficiari in base alla loro età e sottoscritto in un accordo di risoluzione. Quindi, dal momento che questa componente è in realtà obbligatoria ai sensi dell'accordo di contratto di lavoro, non sarà soggetta ai meccanismi e le disposizioni definite da EBA (EBA / GL / 2015/22) e dalla Banca d'Italia (Titolo IV, Capitolo 2, sezione 3, della Circolare di Banca d'Italia n. 285/13) in materia di pagamenti di fine rapporto / golden parachute.

Allo stesso modo, altri pagamenti regolati in base ad accordi di conciliazione, non sono considerati come pagamenti severance.

Eventuali altri pagamenti, non inclusi nelle precedenti definizioni, sono regolati in linea con le disposizioni di Banca d'Italia per i golden parachute, compresi gli schemi di differimento, pagamenti in denaro / strumenti finanziari, condizioni di malus e clawback, in linea con le regole definite per la remunerazione variabile all'interno del politica di remunerazione, a meno che non siano incluse nelle deroghe definite dalla normativa applicabile.

Nel corso del 2017, entro il 3° trimestre, sarà sottoposta una procedura interna al Comitato Remunerazioni finalizzata a regolamentare i pagamenti di fine rapporto, in aggiunta a quelli pagati all'interno del contratto collettivo.

11. 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.

12. INFORMATIVA QUALITATIVA E QUANTITATIVA 2016

12.1 CICLO DI COMPENSAZIONE 2016

La politica 2016 di remunerazione è stata declinata prendendo in considerazione i cambiamenti in corso nel settore dei servizi finanziari, organismi internazionali e contesto normativo, che hanno forzato le banche ad una crescente attenzione alle questioni di remunerazione, in particolare per quanto riguarda la governance (con particolare attenzione al ruolo e la responsabilità degli organi societari e delle funzioni di controllo), con l'obiettivo di garantire una sana gestione delle remunerazioni.

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 ha costituito nel 2016 il Comitato Remunerazioni con l'obiettivo di proporre, suggerire e rispondere su temi di remunerazione e la cui composizione, ruoli e responsabilità sono in linea con le disposizioni regolamentari.

Il modello complessivo di governance è stato rinforzato grazie al contributo di funzioni di controllo. E' stato chiesto alla funzione Risk & Permanent Control di eseguire una valutazione indipendente ex-ante sui risk takers e sulle metriche risk-adjusted, per assicurare l'allineamento tra la politica retributiva e il Risk Appetite Framework, oltre alla valutazione per verificare il rispetto il quadro normativo svolta dalla Funzione di Compliance.

Il Consiglio di Amministrazione ha validato il documento "Politica di remunerazione 2016 di FCA Bank" il 23 marzo 2016, compresi i risultati del processo di identificazione dei materiali Risk Takers, mentre è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti in una riunione tenutasi il 23 marzo 2016. Allo stesso modo, i vari Consiglio di Amministrazione di Banche delle società controllate approvate - se del caso - le relative politiche di remunerazione, sempre nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti locali.

In termini di obiettivi di performance dell'azienda, sono stati assegnati e collegati ad obiettivi sia degli azionisti che dei risultati specifici dei mercati, comprese le misure di aggiustamento del rischio in grado di allineare i risultati a requisiti patrimoniali e di liquidità e agli obiettivi di lungo termine.

Tutte le funzioni responsabili per la redazione, attuazione e controllo delle politiche di remunerazione sono state coinvolte:

- la funzione Human Resources ha preparato la Politica di Remunerazione, in linea con il sistema dei compensi, la strategia sulle persone ed il quadro normativo;
- la funzione di Compliance & Supervisory Relations ha valutato l'allineamento alla normativa, ai regolamenti e alle politiche interne;
- la funzione Risk & Permanent Control ha verificato la coerenza con il Risk Appetite Framework e l'allineamento al rischio nel processo di identificazione e di esclusione dei Risk Taker;
- la funzione di Internal Audit ha verificato l'allineamento delle procedure e prassi alle politiche ed al quadro normativo;
- il Consiglio di Amministrazione tenuto il 19 febbraio 2016 ha approvato i risultati 2015 e la relativa stima della retribuzione variabile complessiva e dei bonus individuali legati ai risultati della Società ed individuali. Come richiesto dalla politica di remunerazione e dalle disposizioni di vigilanza, la retribuzione variabile delle funzioni di controllo non è legato alla performance aziendali, ma agli obiettivi di funzione;
- il Consiglio di Amministrazione e, in ultima analisi, l'Assemblea degli Azionisti ha ricevuto l'informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2016.

In conformità con le disposizioni delle Autorità di Vigilanza, la funzione di Internal Audit ha effettuato l'audit annuale sulla politica di remunerazione sull'allineamento della politica di remunerazione 2016 al quadro normativo, così come la verifica sull'efficienza e l'efficacia del quadro procedurale istituito dalla Società e sul rispetto delle norme nelle politiche e prassi interne di remunerazione e incentivazione.

Il sistema di controllo interno riguardante il processo di remunerazione 2016 è stato complessivamente adeguato. Le analisi effettuate su un campione di "risk takers" e "non risk takers" fornite dalla funzione Human Resources, inclusi i Responsabili delle funzioni di controllo, hanno sottolineato la corretta applicazione delle metriche di calcolo definite dalle procedure.

12.2. GOVERNANCE E COMPLIANCE –COMITATO REMUNERAZIONI

Come descritto nel par. 4.1.2. il Comitato Remunerazioni è un Comitato del Consiglio di Amministrazione ed è stato istituito dallo stesso Consiglio di Amministrazione il 23 marzo 2016, coerentemente con la normativa di vigilanza bancaria in materia di corporate governance (Circolare 285 di Banca d'Italia e ulteriori aggiornamenti in accordo con linee guida dell'EBA sulle sane politiche retributive in vigore).

Il Comitato Remunerazioni, formato in base all'articolo 11 dello Statuto in conformità con le disposizioni di vigilanza, è composto, in linea con l'adozione temporanea, da 4 amministratori non esecutivi di cui 2 indipendenti e 1 amministratore non esecutivo per ciascun azionista. Uno dei 2 amministratori indipendenti è il Presidente del Comitato e la funzione Human Resources svolge il ruolo di segretario del Comitato.

Tutti i membri soddisfano i requisiti di professionalità, in conformità con le attuali normative e disposizioni regolamentari. Alcuni membri hanno uno specifico know-how tecnico sulle materie presiedute dal Comitato.

Il collegamento con problematiche di rischio è assicurata dalla presenza nel Comitato Remunerazioni dei due membri del Comitato Rischi e Audit, tra cui l'attuale Presidente.

Le responsabilità del Comitato sono elencate nel paragrafo 4.1.2.

Nel 2016 il Comitato Remunerazioni si è riunito 5 volte. Gli incontri hanno avuto una durata media di circa un'ora e mezza.

Ogni riunione del Comitato Remunerazioni è verbalizzata dal segretario (vale a dire Human Resources). La percentuale di partecipazione è del 100% per tutti i 4 amministratori non esecutivi.

Nel corso 2016 i temi chiave e argomenti del Comitato Remunerazioni sono stati i seguenti:

- maggio e giugno: definizione della missione e compiti del Comitato, regole di funzionamento, responsabilità e flussi informativi;
- luglio: 1) Azioni di retention per key officer: patti di stabilità e di non concorrenza 2) procedura operativa bonus variabile (PLB) 3) Indennità per le Funzioni di controllo 4) Azioni di aumento salariale 5) Evaluation System Framework KPI – Audit Report Scoring 6) Compensi per i membri dei Comitati
- settembre: 1) Azioni di aumento salariale sui primi livelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale 2) Roadmap per la Politica di Remunerazione 2017 3) Compensi per i membri dei Comitati 4) Pagamento del premio variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale tramite strumenti finanziari 5) sistema di remunerazione variabile
- novembre: 1) Compensi per i membri dei Comitati 2) Pagamento del premio variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale tramite strumenti finanziari 3) Evoluzione del quadro normativo 4) Budget del Comitato 5) Roadmap per la Politica di Remunerazione 2017 - prossimi passi

Il Comitato Remunerazioni ha accesso a tutte le informazioni aziendali e le funzioni necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, e a tal fine si avvale del supporto delle strutture centrali.

Nel 2016 il Comitato Remunerazioni si è avvalso dei servizi di PricewaterhouseCoopers (PwC) soprattutto per definire il Regolamento del Comitato, dopo l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di approvazione, e per la definizione degli strumenti finanziari.

12.3 COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE E RISULTATI PRINCIPALI

Nelle tabelle sottostanti è riportata la remunerazione complessiva pagata nel corso del 2016, in linea con il livello di dettaglio richiesto dalla Banca d'Italia. FCA Bank ha applicato il rapporto tra variabile e fisso 1: 1. (0,33% per i responsabili delle funzioni di controllo) e i pagamenti sono stati fatti sia up-front che differiti in contanti in caso di retribuzione variabile materiale a rischio Takers' superiore a 40.000 €. L'applicazione degli strumenti finanziari partirà per il pagamento del premio variabile nel 2017 (nel caso di bonus superiore a 100.000 € e per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale).

Nel 2016 la retribuzione variabile ha riguardato principalmente il Performance & Leadership Bonus (l'altra componente sono gli incentivi commerciali) collegato ai risultati individuali e alle attitudini personali / comportamenti nonché agli obiettivi annui raggiunti da parte di ogni Market / Società / Unità di business. Tali obiettivi hanno tenuto in considerazione in parte obiettivi degli azionisti e in parte il risultato consolidato FCA Bank, sono stati definiti il più strettamente possibile allineati con le strategie pluriennali di FCA Banca e sono risk-adjusted.

Inoltre, nel 2016:

- sono state assegnate indennità basate sui ruoli ai Responsabili centrali delle Funzioni di Controllo per aumentare la loro remunerazione fissa, assicurando un'adeguata indipendenza dalle performance dell'organizzazione che monitorano;
- sono stati firmati patti di stabilità e di non concorrenza nel corso dell'ultimo trimestre per trattenere persone chiave richieste dal mercato del lavoro. Tali accordi sono basati sul pagamento di somme predefinite per un numero limitato di persone che si sono impegnate a rimanere in FCA Bank e - in caso di dimissioni – a non lavorare per concorrenti all'interno di limitati periodi di tempo, aree geografiche e attività di business e allo stesso tempo ad accettare la clausola di "non-solicitation" di dipendenti

I risultati del 2016 sono stati € 20,8 miliardi in termini di portafoglio (nel 2015 è stato € 17,2 mld), € 416,5 m in termini di utile prima delle imposte, con un incremento di circa 57,1 m € (+ 16%) rispetto al precedente anno e il Common Equity Tier 1 ratio (CET1) fissato al 11,34% al 31 Dicembre 2016 (10,45% al 31 Dicembre 2015).

L'informativa sulla retribuzione variabile legata alla performance 2016 sarà inclusa nell'informativa sulla remunerazione del prossimo anno, a causa delle tempistiche di pagamento. Gli ammontari di remunerazione variabile stimati da pagare sono simili ai pagamenti 2015. In linea con la politica di remunerazione approvata per il 2016, esse includeranno differimenti e regole di malus e clawback.

12.4 TABELLE QUANTITATIVE

Tabella 1 (Remunerazione aggregata 2016 suddivisa per area di business)

	Numero di Partecipanti *	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile **
Italia	634	25.908.012,70 €	3.700.693,58 €
Mercati Maggiori	628	35.051.502,61 €	1.790.351,83 €
Altri Mercati UE	333	16.114.281,84 €	1.014.379,63 €

* non sono inclusi i dipendenti che appartengono a società esterne al perimetro bancario

** Sono inclusi i pagamenti up-front nella misura del 60% dei bonus per i Risk Takers nel caso di importi superiori a 40.000€

(***) France, Germany, Spain e UK

Tabella 2 (Remunerazione aggregata 2016 suddivisa per categoria di MRT)

	Numero di Partecipanti (2016)	Remunerazione Fissa 2016	Remunerazione Variabile pagata durante il 2016 **	
			Up-front (in denaro)	Differita (in denaro)
Consiglio di Amministrazione (*)	9	140.000,00 €	---	---
Senior Management	5	685.000,06 €	206.070,00 €	107.610,00 €
Responsabili delle Funzioni di Controllo	5 (***)	607.006,36 €	110.865,00 €	25.800,00 €
Altri Material Risk Takers	31 (***)	3.728.782,49 €	859.083,46 €	218.485,17 €

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

** L'informativa sulla retribuzione variabile legata alla performance 2016 verrà inclusa nell'informativa sulla remunerazione del prossimo anno, a causa delle tempistiche di approvazione del pagamento.

L'applicazione degli strumenti finanziari partirà per il pagamento del premio variabile nel 2017 (nel caso di bonus superiore a 100.000 € e per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale)

*** E' stato assegnato ad un Responsabile delle Funzioni di Controllo un ruolo di business durante l'anno e gli ammontari della retribuzione variabile sono stati considerati "pro-rata"

Inoltre va evidenziato che:

- Non ci sono nuovi accordi di variabile garantito e di cessazione anticipata per le categorie MRT
- Pagamenti severance per MRT: 1 Risk Taker cui sono stati pagati 420.700,00 € sulla base del "Contratto collettivo di lavoro (CCL) per i dirigenti di aziende FCA e CNH Industrial"
- Non ci sono individui remunerati 1 m € o più nel 2016

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

Categoria	Nome	Compensazione totale 2016 fissa e variabile lorda
Chief Executive Officer and General Manager	Giacomo Carelli	278.390,00 € (**) (***)
Deputy General Manager	Franco Casiraghi	234.760,00 € (***)
Independent Director 1	Mario Busso	70.000,00 €
Independent Director 2	Andrea Giorio	70.000,00 €

* 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 64.775,00 €

*** Gli importi variabili riguardano pagamenti up-front in termini del 60% del bonus. Le somme differite totali sono rispettivamente di 52.260 € per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e 39.840 € per il Vice Direttore Generale da versare in 3 rate nel 2017, 2018 e 2019.

13. 2016 AUDIT SUMMARY REPORT

La normativa definisce che la funzione Internal Audit svolga annualmente l'audit circa il rispetto dell'applicazione delle prassi di remunerazione alle relative politiche approvate ed al quadro regolamentare. I risultati e le eventuali rilevazioni sono presentate agli Organi e Funzioni aziendali al fine di pianificare ed attuare azioni correttive, valutando la loro rilevanza per una segnalazione tempestiva al Regolatore. I risultati dell'audit sono annualmente presentati all'Assemblea degli Azionisti.

Conseguentemente, la funzione Internal Audit ha effettuato l'audit per quanto riguarda i seguenti temi: a) calcolo del Performance & Leadership bonus e verifica del rapporto variabile vs fisso; b) parere di Compliance & Supervisory Relations sulla politica di remunerazione 2016; c) approvazione della Politica di Remunerazione 2016 da parte del Consiglio di Amministrazione e quella finale degli azionisti; d) controllo sull'applicazione nel 2016 dei criteri di remunerazione nelle società controllate e relativa gap analysis; e) approvazione delle politiche di remunerazione locali nel caso di controllate regolamentate; e) Processo di identificazione dei Material Risk Takers; f) compiti e regole di funzionamento del Comitato Remunerazioni, approvati dal Consiglio di Amministrazione; g) verbali delle riunioni 2016 del Comitato Remunerazioni; g) check da parte di Risk & Permanent Control del Performance & Leadership Bonus vs Risk Appetite Framework; h) mappatura Fringe Benefits; i) lancio della campagna di remunerazione variabile 2016 e comunicazione ai dipendenti coinvolti; l) verifica del Company Performance Factor (CPF) per il calcolo del bonus; m) check sugli obiettivi di Performance & Leadership Management per quanto riguarda le funzioni di controllo (incl. Human Resources).

Complessivamente, la gestione del processo di remunerazione è adeguata. Nel 2016 la Banca ha attuato tutti i piani d'azione relativi alla precedente verifica sul processo di remunerazione e il Comitato Remunerazioni è stato istituito.

L'identificazione dei dipendenti con impatto significativo sul profilo di rischio della banca ("Material Risk Takers") dovrà essere effettuata tenendo conto delle unità di business rilevanti in termini di capitale sul consolidato della Banca e il pagamento della remunerazione variabile mediante strumenti finanziari dovrà essere esteso a tutti i Risk Takers. Le due proposte sono state già prese in considerazione nella politica 2017.

Inoltre, al fine di armonizzare l'applicazione della politica, la gap analysis, già iniziata l'anno scorso, dovrà essere completata nelle controllate per rilevare eventuali disallineamenti.

Infine, un budget dovrà essere approvato al fine di garantire che le attività del Comitato Remunerazioni siano svolte in modo indipendente.

Gli esiti dell'audit ed i risultati sono stati condivisi da Internal Audit con le funzioni coinvolte, al fine di migliorare le prassi di remunerazione e incentivazione.

ALLEGATO A – LISTA DEL PERSONALE RILEVANTE IDENTIFICATO NEL 2017 (MATERIAL RISK TAKERS)

	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	Deputy General Manager & Chief Financial Officer
12	Head of Risk & Permanent Control
13	Head of Compliance & Supervisory Relations
14	Head of Internal Audit
15	Head of Legal Affairs
16	Head of Digital, Communication, Process & Data Governance
17	Chief Credit Officer
18	Chief Information Officer
19	Head of Sales & Marketing
20	Head of Human Resources
21	Head of Dealer Financing
22	Head of European Markets & Business Development
23	Head of FCA Bank Italia (Country Manager Italy)
24	Country Manager Germany
25	Country Manager France
26	Country Manager UK
27	Country Manager Spain & Portugal
28	Country Manager Belgium
29	Country Manager Denmark & Nordics
30	Country Manager Poland
31	Country Manager Switzerland
32	Country Manager Greece
33	Country Manager Netherlands
34	Country Manager Austria
35	Country Manager Ireland
36	Head of Ferrari Financial Services
37	Head of Rental Italy (Leasys)
38	Head of Rental Europe
39	Treasury Director
40	Financial Planning & Analysis Director
41	Tax Director
42	Chief Accounting Officer
43	ALM & Financial Reporting Manager
44	Corporate Credit Director
45	FCA Bank Italia Legal Affair Manager
46	FCA Bank Italia Financial Planning & Analysis Manager
47	FCA Bank Italia Marketing Retail Manager
48	FCA Bank Italia Sales Retail Manager
49	FCA Bank Italia Marketing & Sales JLR Manager
50	FCA Bank Italia Dealer Financing Manager
51	FCA Bank Italia Retail & Corporate Underwriting Manager
52	FCA Bank Italia Credit & Customer Care Manager
53	ICT - ICT - HQ & Italian Market
54	FCA Bank Italia - HR