

Nell'ottica del pieno coinvolgimento delle persone nel perseguimento e raggiungimento degli obiettivi del piano industriale aziendale 2015-2018 e con l'obiettivo di far partecipare direttamente tutti i dipendenti coinvolti ai risultati di produttività, qualità e redditività nell'ambito di tale piano, nel quadro di un processo di ulteriore sviluppo del sistema di relazioni industriali partecipative, viene adottato un nuovo sistema retributivo che prevede due elementi addizionali al salario base come sotto indicati.

STRUTTURA DEL NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO Settore Auto (esclusa Ferrari), Magneti Marelli, Comau Teksid, FCA Bank

Elemento retributivo per efficienza

L'Elemento retributivo per efficienza è annuale ed è calcolato sui risultati di efficienza produttiva dei rispettivi siti produttivi, di cui agli elenchi allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso, di appartenenza del personale interessato, parametrati sul livello raggiunto nell'ambito del WCM (World Class Manufacturing) – fatto salvo quanto previsto per FCA Bank -, secondo quanto riportato nei prospetti allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso .

Per quanto riguarda **Comau**, l'Elemento retributivo per efficienza è il risultato di due diversi parametri. Il primo è rappresentato dai valori dei demeriti di qualità del prodotto dello stabilimento di Grugliasco, correlati ai risultati raggiunti nell'ambito del WCM secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso. Il secondo parametro è costituito dalla realizzazione delle attività (*milestone*) dei progetti acquisiti, progettati e realizzati in ambito EMEA, correlati ai giorni di ritardo rispetto alla pianificazione di progetto consuntivati nell'esecuzione delle singole attività, secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.....) al presente contratto quale parte integrante dello stesso.

Per quanto riguarda **FCA Bank**, l'Elemento retributivo per efficienza è legato al parametro delle Net Operating Expenses delle sedi italiane delle società secondo quanto riportato nel prospetto allegato (All.) al presente contratto quale parte integrante dello stesso.

Per il personale non appartenente ai siti produttivi dei settori sopra indicati, il suddetto Elemento retributivo per efficienza è calcolato in base alla media dei risultati di efficienza produttiva/WCM degli stabilimenti interessati per ciascun settore. Le parti valuteranno in futuro la possibilità di adottare criteri specifici per le aree non direttamente riconducibili agli indicati stabilimenti.

L'Elemento retributivo annuale per efficienza è corrisposto, per quanto di spettanza, in un'unica soluzione alla fine del mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, dopo aver consuntivato i risultati di efficienza produttiva/WCM o altro parametro previsto necessari per la sua valorizzazione.

Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 ha carattere quadriennale ed è collegato al raggiungimento dei risultati economici dell'area EMEA per il settore Auto e FCA Bank, WW per Magneti Marelli e Comau e Teksid Aluminum S.r.l. per il personale Teksid, secondo quanto riportato nei prospetti allegati (All.) al presente contratto quale parti integranti dello stesso.

Una parte del suddetto Elemento retributivo quadriennale, parte questa corrispondente in totale per l'intero quadriennio 2015-2018 al 6% del salario base convenzionale di riferimento infra individuato e quindi pari all'importo annuale lordo di



1

- € 308 per la 1^a area professionale (5° gruppo professionale),
- € 330 per la 2^a area professionale (4° e 3° gruppo professionale),
- € 405 per la 3^a area professionale (2° e 1° gruppo professionale),

è corrisposta in anticipo in quote trimestrali, che sono erogate, per quanto di spettanza, alla fine dei mesi di aprile, luglio, ottobre e gennaio, fatta salva l'erogazione al personale dipendente del Settori Magneti Marelli, Comau, Teksid e FCA Bank in forza alla data di sottoscrizione del presente contratto, per quanto di spettanza, della prima quota trimestrale dell'anno 2015 alla fine del mese di giugno 2015 e fermo restando quanto già erogato per il settore Auto alla fine del mese di maggio 2015.

L'altra parte dell'Elemento retributivo quadriennale per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 è corrisposta, per quanto di spettanza, entro la fine del mese di marzo 2019, dopo la consuntivazione dei risultati economici necessari per la valorizzazione dell'Elemento retributivo stesso al termine del piano industriale 2015-2018.

Per quanto concerne il personale appartenente alle **altre società del Gruppo FCA non riconducibili ai settori sopra indicati**, l'Elemento retributivo per efficienza e l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi piano industriale 2015-2018 saranno corrisposti in base alla media generale dei settori Auto, Magneti Marelli, Comau e Teksid secondo la seguente proporzione: 7 – 2 - 0,5 - 0,5.

REGOLE APPLICATIVE DEL NUOVO SISTEMA RETRIBUTIVO

Ai fini della valorizzazione degli Elementi del nuovo sistema retributivo sono individuati i seguenti salari base annuali lordi di riferimento:

- per la 1^a area professionale (5° gruppo professionale), € 20.500,
- per la 2^a area professionale (4° e 3° gruppo professionale), € 22.000,
- per la 3^a area professionale (2° e 1° gruppo professionale), € 27.000.

L'Elemento retributivo per efficienza è erogato, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La parte dell'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 erogata in anticipo in quote trimestrali è corrisposta, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza all'ultimo giorno del trimestre di riferimento.

La parte dell'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 non erogata in quote trimestrali è corrisposta, per quanto di spettanza, al personale dipendente in forza al 31 dicembre 2018.

Condizioni di accesso

L'Elemento retributivo per efficienza viene erogato, per i ratei mensili di spettanza, ai lavoratori in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento.

L'Elemento retributivo spettante per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, viene corrisposto per intero ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2018 e per i quali i periodi di servizio utile maturati a questi fini risultino almeno pari o superiori alla metà del quadriennio che rappresenta la durata del nuovo sistema retributivo.

L'Elemento retributivo spettante per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018, relativamente all'importo riconosciuto in quote trimestrali, viene erogato per intero ai lavoratori in forza al termine del trimestre di riferimento, sempreché gli stessi abbiano maturato almeno un mese di servizio utile nel medesimo trimestre.

Criteri di maturazione

Per il riconoscimento dell'Elemento retributivo per efficienza e di quello per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 – 2018 (sia con riguardo all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano sia per quello spettante in quote trimestrali) sono utili i periodi di assenza con trattamento economico, conseguente alla corresponsione di retribuzione o di indennità previdenziali e assistenziali a carico degli specifici Istituti.

Il rateo mensile è considerato maturato ai relativi fini quando i periodi di servizio utile siano uguali o superiori alla metà dei giorni lavorativi del singolo mese. Nel caso in cui il periodo complessivo di servizio utile nell'anno sia uguale o superiore a un trimestre, quest'ultimo sarà comunque riconosciuto utile ai fini della corresponsione dell'Elemento retributivo per efficienza.

Per i periodi per i quali intervenga un trattamento d'integrazione salariale, vale quanto qui di seguito indicato.

Ferme restando le disposizioni di legge e le indicazioni di prassi amministrativa vigenti in materia, in caso di intervento della Cassa integrazione guadagni:

- l'Elemento retributivo per efficienza non matura per i periodi assistiti dalla CIG, indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga;
- l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018 matura anche per i periodi assistiti dalla CIG - indipendentemente dal tipo di intervento, ordinario, straordinario (compreso quello collegato ai contratti di solidarietà) o in deroga - e risulta corrisposto in aggiunta ai trattamenti di integrazione salariale effettivamente erogati.

Modalità di applicazione in situazioni specifiche

- Passaggi di lavoratori tra settori/società/unità produttive coinvolti nel nuovo sistema retributivo

Al lavoratore che passi in corso di anno in forza ad altro settore/società/unità produttiva sarà erogato in unica soluzione l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto, determinandone proporzionalmente l'ammontare sulla base dei periodi di servizio utile presso i settori/ società/unità produttive coinvolte nell'operazione e dei risultati di efficienza/WCM o altro parametro previsto relativi a tali settori/società/unità produttive.

Tenendo conto di tutti i periodi di servizio utile presenti nel quadriennio di riferimento, al lavoratore che passi in forza ad altro settore o società sarà corrisposto in unica soluzione l'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sulla base dei risultati relativi al settore in cui la durata del rapporto ha avuto la prevalenza durante l'arco quadriennale di riferimento.

- Distacchi

Al lavoratore distaccato sarà corrisposto l'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto sulla base dei valori applicati nella/e unità produttiva/e di svolgimento effettivo dell'attività lavorativa nel corso dell'anno di riferimento.



3

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà erogato sulla base dei risultati relativi al settore o all'azienda presso la quale ha in prevalenza svolto l'attività lavorativa durante l'arco quadriennale di riferimento.

- Passaggi di area professionale contrattuale

L'Elemento retributivo per efficienza spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà corrisposto tenendo conto dei ratei maturati nelle diverse aree professionali.

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo che può essere riconosciuto a fine Piano, spettante secondo regole definite nel presente contratto sarà erogato tenendo esclusivamente conto dei salari base annuali dell'area professionale in cui il dipendente risulta inquadrato per il maggior periodo di tempo nel corso del quadriennio di riferimento.

L'Elemento retributivo per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015 - 2018, relativamente all'importo riconosciuto in quote trimestrali, spettante secondo le regole definite dal presente contratto sarà erogato al lavoratore tenendo conto dei valori che caratterizzano l'area professionale di inquadramento del lavoratore alla fine del trimestre di riferimento.

- Rapporti di lavoro a tempo parziale

In questi casi, tutti gli elementi del nuovo sistema retributivo vanno riproporzionati in ragione del ridotto orario di lavoro ordinario che caratterizza questa tipologia di rapporti.

Gli importi dell'Elemento retributivo per efficienza e di quello per raggiungimento obiettivi Piano industriale 2015-2018 sono stati definiti dalle Parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza sugli istituti legali e/o contrattuali, e pertanto tali importi sono comprensivi di tutti gli istituti legali e/o contrattuali.

Le Parti concordano espressamente, ai sensi del secondo comma dell'art. 2120 del codice civile come modificato dall'art. 1 della legge 29 maggio 1982 n. 297, che gli importi degli Elementi retributivi sopra indicati sono da escludere dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il nuovo sistema retributivo come sopra disciplinato si applica al personale dipendente (operai, impiegati e quadri) delle società di cui agli elenchi allegati (All.) al presente contratto quali parti integranti dello stesso.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. There are approximately seven distinct signatures. The signature on the far right includes a small number '4' below it.

A. Elemento retributivo per Efficienza Stabilimento

| |
|----------------------------------------------------------------------------------|
| In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto. |
|----------------------------------------------------------------------------------|

| |
|--------------------------------|
| Obiettivo di efficienza* annuo |
|--------------------------------|

MATRICE PER IL CALCOLO DEL BONUS

| WCM STATUS | RECUPERI DI EFFICIENZA % | | | | | | | |
|---------------|--------------------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| | <4 | 4-4,5 | 4,6-5,4 | 5,5-6,4 | 6,5-7,4 | 7,5-8,4 | 8,5-9,4 | 9,5-10,5 |
| No status 50% | | | | 2,50% | 3,00% | 3,60% | 4,50% | 5,00% |
| Bronze 75% | | | 3,00% | 3,75% | 4,50% | 5,40% | 6,00% | |
| Silver 100% | | 3,00% | 4,00% | 5,00% | 6,00% | 7,20% | | |
| Gold | | 5,00% | 6,00% | 6,50% | 7,20% | | | |

* Riduzione dei costi di trasformazione di stabilimento (escluso acquisto dei materiali diretti)

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale Magneti Marelli 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento dell'**Obiettivo Risultato Operativo MAGNETI MARELLI** certificato da un auditor esterno

CRITERI DI EROGAZIONE

| Obiettivo Risultato Operativo | Bonus Risultato Operativo MM | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota del bonus pari 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

A. A.1. Elemento retributivo per efficienza (Qualità del Prodotto)

In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto.

| | | | |
|------------------------------------|---------|---------|---------|
| Obiettivo dei demeriti di qualità* | | | |
| 2015=39 | 2016=37 | 2017=35 | 2018=33 |

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM status | | Valore demerito (range) 2015 | | | |
|--------------------|------|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| | | >48 | 48-42 | 41-35 | <35 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |
| WCM status | | Valore demerito (range) 2016 | | | |
| | | >46 | 46-40 | 39-33 | <33 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |
| WCM status | | Valore demerito (range) 2017 | | | |
| | | >44 | 44-38 | 37-31 | <31 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |
| WCM status | | Valore demerito (range) 2018 | | | |
| | | >42 | 42-36 | 35-29 | <29 |
| No status | 50% | 0% | 0,94% | 1,25% | 1,50% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Silver | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | |

* Valore pesato dei demeriti di qualità del prodotto di stabilimento

A2. Elemento retributivo per efficienza (Qualità dei Progetti)

| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|----------|
| In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto. | | | | |
| Obiettivo di realizzazione delle attività di progetto (<i>milestone</i>)* | | | | |
| | 2015=90% | 2016=92% | 2017=94% | 2018=96% |

MATRICE PER IL CALCOLO

| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2015 | | | |
|---------------------------------|------|---------------------------------------|-------|--------|-------|
| | | <82 | 82-87 | >87-92 | >92 |
| Underscore (>24) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (14-24) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<14) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |
| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2016 | | | |
| | | <84 | 84-89 | >89-94 | >94 |
| Underscore (>22) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (12-22) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<12) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |
| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2017 | | | |
| | | <86 | 86-91 | >91-96 | >96 |
| Underscore (>20) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (10-20) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<10) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |
| Ritardo (gg) | | % Realizzazione (<i>range</i>) 2018 | | | |
| | | <88 | 88-93 | >93-98 | >98 |
| Underscore (>18) | 75% | 0% | 1,40% | 1,88% | 2,25% |
| Score (8-18) | 100% | 0% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Overachievement (<8) | 120% | 0% | 2,25% | 3,00% | 3,60% |

* Quality Assurance Milestone Metric (QAMM) dei progetti acquisiti/progettati/realizzati in EMEA

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale COMAU 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento

Obiettivo Risultato Operativo COMAU WW

certificato da un auditor esterno

| Obiettivo Risultato Operativo | Bonus Risultato Operativo Comau WW | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

A. Elemento retributivo per efficienza (Riduzione del costo di trasformazione)

| |
|----------------------------------------------------------------------------------|
| In percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto. |
| Riduzione % del costo di trasformazione * (€ / Kg) |

MATRICE PER IL CALCOLO

| WCM Status | | Riduzione costo trasformazione % | | | | |
|---------------------------|------|---------------------------------------|---------|---------|---------|-------|
| | | <3,5 | 3,5-4,5 | 4,6-5,4 | 5,5-6,4 | 6,5+ |
| No status | 50% | 0% | 1,25% | 1,88% | 2,50% | 3,00% |
| Bronze | 75% | 0% | 1,88% | 2,81% | 3,75% | 4,50% |
| Silver | 100% | 0% | 2,50% | 3,75% | 5,00% | 6,00% |
| ≥ 8 punti anno WCM | +25% | Si somma alla % di riferimento status | | | | |

* Base costi di trasformazione e tonnello venduto (escluso acquisto dei materiali diretti e ammortamenti)

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano Industriale Teksid Aluminum S.r.l 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione base annua individuata nel presente contratto, è determinato dal raggiungimento

Obiettivo Risultato Operativo Teksid Aluminum S.r.l.

certificato da un auditor esterno

| Obiettivo Risultato Operativo | Bonus Risultato Operativo TK AL | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|-------------------------------|---------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| 82,0% | 8,4% | 6,0% | 2,4% |
| 83,0% | 8,6% | 6,0% | 2,6% |
| 84,0% | 8,8% | 6,0% | 2,8% |
| 85,0% | 9,0% | 6,0% | 3,0% |
| 86,0% | 9,2% | 6,0% | 3,2% |
| 87,0% | 9,4% | 6,0% | 3,4% |
| 88,0% | 9,6% | 6,0% | 3,6% |
| 89,0% | 9,8% | 6,0% | 3,8% |
| 90,0% | 10,0% | 6,0% | 4,0% |
| 91,0% | 10,2% | 6,0% | 4,2% |
| 92,0% | 10,4% | 6,0% | 4,4% |
| 93,0% | 10,6% | 6,0% | 4,6% |
| 94,0% | 10,8% | 6,0% | 4,8% |
| 95,0% | 11,0% | 6,0% | 5,0% |
| 96,0% | 11,2% | 6,0% | 5,2% |
| 97,0% | 11,4% | 6,0% | 5,4% |
| 98,0% | 11,6% | 6,0% | 5,6% |
| 99,0% | 11,8% | 6,0% | 5,8% |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| 102,0% | 12,8% | 6,0% | 6,8% |
| 103,0% | 13,2% | 6,0% | 7,2% |
| 104,0% | 13,6% | 6,0% | 7,6% |
| 105,0% | 14,0% | 6,0% | 8,0% |
| 106,0% | 14,4% | 6,0% | 8,4% |
| 107,0% | 14,8% | 6,0% | 8,8% |
| 108,0% | 15,2% | 6,0% | 9,2% |
| 109,0% | 15,6% | 6,0% | 9,4% |
| 110,0% | 16,0% | 6,0% | 10,0% |
| 111,0% | 16,4% | 6,0% | 10,4% |
| 112,0% | 16,8% | 6,0% | 10,8% |
| 113,0% | 17,2% | 6,0% | 11,2% |
| 114,0% | 17,6% | 6,0% | 11,6% |
| 115,0% | 18,0% | 6,0% | 12,0% |
| 116,0% | 18,4% | 6,0% | 12,4% |
| 117,0% | 18,8% | 6,0% | 12,8% |
| 118,0% | 19,2% | 6,0% | 13,2% |
| 119,0% | 19,6% | 6,0% | 13,6% |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione base annua sopra indicata verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018

A. Elemento retributivo per Efficienza

FCA Bank

In percentuale sulla retribuzione contrattuale annua

Net Operating Expenses annuale = dato comunicato annualmente (entro Q1)

MATRICE PER IL CALCOLO

| | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------|-------|-----|------|------|-------|-----|------|-------|
| Risultato / Obiettivo | > 120% | 119% | ... | 110% | 100% | 99% | ... | 90% | < 80% |
| Bonus | 0% | 0,25% | ... | 2,5% | 5% | 5,11% | ... | 6,1% | 7,2% |

Net Operating Expenses

FCA BANK

June, 2015

B. Elemento retributivo per Raggiungimento Obiettivi Piano FCA Bank 2015-2018

Importo, misurato in percentuale sulla retribuzione contrattuale annua, è determinato dal raggiungimento

Obiettivo Normalized ROE FCA Bank Group (EMEA)

certificato da un auditor esterno

CRITERI DI EROGAZIONE

| Obiettivo Normalized ROE | Bonus Normalized ROE FCA Bank | Importo garantito prepagato in quote trimestrali* | Importo pagato a fine piano |
|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------|
| <80,0% | 6,0% | 6,0% | 0,0% |
| 80,0% | 8,0% | 6,0% | 2,0% |
| 81,0% | 8,2% | 6,0% | 2,2% |
| ... | ... | 6,0% | ... |
| 100,0% | 12,0% | 6,0% | 6,0% |
| 101,0% | 12,4% | 6,0% | 6,4% |
| ... | ... | 6,0% | ... |
| 120,0% | 20,0% | 6,0% | 14,0% |
| 120%+ | 20,0% | 6,0% | 14,0% |

* Una quota del bonus pari al 6% della retribuzione contrattuale verrà erogata in quote trimestrali dal 2015 al 2018