



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter
del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58
ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter
del regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971

INDICE

DEFINIZIONI	3
SEZIONE I	4
A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione	4
B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione	5
C. Ruolo di eventuali esperti indipendenti	6
D. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione	6
E. Componenti fisse e variabili della remunerazione	7
F. Benefici non monetari	9
G. Obiettivi di <i>performance</i> alla base della componente variabile della remunerazione	9
H. Obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni	9
I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	10
J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito	10
K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	10
L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	10
M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche	10
N. Ulteriori informazioni	10
O. Riferimento a politiche retributive di altre società	10
SEZIONE II	11
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	12
Tabella 2: <i>Stock option</i> assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	13
Tabella 3a: <i>Stock grant</i> assegnati ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	14
Tabella 3b: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	15
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16

DEFINIZIONI

Amministratori Esecutivi	indica gli Amministratori, e, in particolare, il Dottor Sergio Marchionne, cui il Consiglio di Amministrazione ha conferito particolari poteri gestori
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate adottato da Borsa Italiana, al quale la Società aderisce
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione
Comitato per la Remunerazione	indica fino al 5 aprile 2012 il Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità. Successivamente, indica il Comitato Remunerazioni. Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione risulta composto dai seguenti Amministratori Non Esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti: John Elkann, Giovanni Perissinotto e Jacqueline Tammenoms Bakker
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica, il Chief Operating Officer del Gruppo, i Chief Operating Officer responsabili di <i>business</i> nelle singole aree geografiche (EMEA, NAFTA, Sudamerica e Mercati Internazionali) e delle attività Powertrain, ed il Chief Financial Officer del Gruppo.
Gruppo	indica congiuntamente la Società e le società da questa controllate
LTI	indica il Piano di incentivazione a lungo termine basato su strumenti di <i>equity</i> detto LTI approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2012 e meglio descritto nella Relazione predisposta, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza
Performance e Leadership Bonus Plan	indica il piano di breve periodo del Gruppo che prevede un meccanismo di incentivazione legato al raggiungimento sia di obiettivi di natura finanziaria di <i>performance</i> operativa della Società sia di obiettivi di <i>performance</i> individuali e di contributo in termini di <i>leadership</i>
Presidente	indica il Presidente della Società alla data della presente Relazione sulla Remunerazione
Politica sulla Remunerazione	Indica la politica sulla remunerazione descritta nella Sezione I di questa Relazione
Raccomandazioni Europee	indica la Raccomandazione 2004/913/CE e la Raccomandazione 2009/385/CE
Regolamento Emittenti	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971
Regolamento per Operazioni con Parti Correlate	indica il regolamento CONSOB 10 marzo 2010, n. 17221
Relazione sulla Remunerazione	indica la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza in conformità all'Allegato 3A, schema 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti
Remunerazione Complessiva Annuale Diretta	indica la somma di: (i) la componente fissa lorda annua della remunerazione, (ii) la componente variabile annua della remunerazione la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi, e (iii) il valore annualizzato della componente variabile a medio-lungo termine la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di obiettivi a medio-lungo termine nonché alla permanenza nella Società nel lungo termine, inclusa l'eventuale assegnazione di azioni intervenuta nell'anno di riferimento a seguito del verificarsi delle condizioni di assegnazione degli strumenti di incentivazione basati su azioni
Responsabile delle Risorse Umane	indica il responsabile dell'Ente Risorse Umane del Gruppo
Società	indica Fiat Industrial S.p.A.
Testo Unico della Finanza	indica il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

SEZIONE I

La Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ha l'obiettivo di descrivere ed illustrare: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che la Società intende adottare, e (ii) le procedure seguite per l'adozione e l'attuazione di tale politica (la **"Politica sulla Remunerazione"**).

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance. In particolare, la Politica sulla Remunerazione recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Corporate Governance in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è, inoltre, redatta ai sensi e per gli effetti di cui alle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate adottate dal Gruppo in data 21 aprile 2011.

Ai sensi del Codice di Corporate Governance, dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza e delle Raccomandazioni Europee, la Politica sulla Remunerazione, che illustra la politica e le procedure adottate dalla Società, è stata predisposta ed approvata, per la prima volta, dal Consiglio di Amministrazione nel febbraio 2012 e successivamente sottoposta alla valutazione da parte dell'Assemblea della Società. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 21 febbraio 2013, ha approvato la presente Relazione che verrà sottoposta al voto da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio della Società relativo all'esercizio 2012.

A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

Come sopra indicato, la presente Politica sulla Remunerazione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2012, è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2013. Nella riunione del 20 febbraio 2013 il Comitato per la Remunerazione, supportato dal Responsabile delle Risorse Umane, ha verificato la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Gli organi societari ed i soggetti responsabili per la corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione sono: il Comitato per la Remunerazione, che verifica l'attuazione della Politica sulla Remunerazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con l'ausilio del Responsabile delle Risorse Umane. Il Responsabile delle Risorse Umane relaziona annualmente al Comitato Remunerazioni sull'attuazione nell'esercizio precedente della Politica sulla Remunerazione, nonché sulle proposte di modifica per l'esercizio successivo.

La tabella riportata di seguito riassume i principali ruoli e le responsabilità di ciascun organo e/o soggetto in relazione alla determinazione e fissazione dei compensi secondo quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione:

Soggetti remunerati	Organo/soggetto che propone o che raccomanda	Organo/soggetto che presta consulenza	Organo/soggetto che delibera	Voto non vincolante degli azionisti ("Say on Pay")
Amministratori Non Esecutivi	Comitato per la Remunerazione	Responsabile delle Risorse Umane	Azionisti	Non applicabile
Amministratori Esecutivi	Comitato per la Remunerazione	Responsabile delle Risorse Umane	Consiglio di Amministrazione, senza la partecipazione degli Amministratori Esecutivi e sentito il parere del Collegio Sindacale	Sì
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Presidente e Responsabile delle Risorse Umane	Comitato per la Remunerazione Esperti interni ed esterni in tema di remunerazione	Presidente	Sì

B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

B.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

Sin dal marzo 2011, le regole principali che disciplinano la composizione, i compiti ed il funzionamento del Comitato per la Remunerazione sono disciplinate dal regolamento interno del Comitato per la Remunerazione.

In conformità a tale regolamento interno, il Comitato per la Remunerazione deve essere costituito da tre Amministratori Non Esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti. I componenti del Comitato per la Remunerazione ed il suo presidente sono nominati dal Consiglio di Amministrazione. Il Comitato per la Remunerazione può nominare, anche tra soggetti che non siano membri dello stesso Comitato, un segretario con la funzione di redigere i verbali delle sedute.

Il segretario del Consiglio di Amministrazione ed il Responsabile delle Risorse Umane partecipano alle riunioni del Comitato per la Remunerazione; il presidente del Comitato per la Remunerazione può invitare soggetti esterni ad assistere alle sedute ogni volta che la loro partecipazione possa essere utile ai fini dello svolgimento delle proprie attività da parte del Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione può richiedere l'assistenza da parte di terzi a spese della Società.

Alla data della presente Politica sulla Remunerazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione sono: J. Elkann (consigliere non esecutivo), Giovanni Perissinotto (consigliere non esecutivo e indipendente) e Jacqueline Tammenoms Bakker (consigliere non esecutivo e indipendente). Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di compensi.

Il regolamento interno del Comitato per la Remunerazione è a disposizione del pubblico e consultabile sul sito internet della Società: www.fiatindustrial.com.

B.2 Compiti del Comitato per la Remunerazione

Secondo quanto previsto dal citato regolamento interno, il Comitato per la Remunerazione svolge i seguenti compiti:

- (a) formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle politiche societarie in tema di remunerazione e verifica l'attuazione di tutte le decisioni e politiche adottate e, in particolare:
 - (i) formula proposte al Consiglio di Amministrazione in merito ai piani di remunerazione individuali degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
 - (ii) esamina le proposte del Presidente relativamente ai criteri di valutazione delle *performance*, alle politiche generali di remunerazione fissa e variabile applicabili a livello di Gruppo, nonché ai piani di incentivazione, anche azionari;
- (b) assicura l'allineamento della remunerazione del Presidente e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con l'obiettivo di creare valore per gli azionisti della Società nel tempo.

Da ultimo, il Comitato per la Remunerazione è responsabile per le ulteriori attività specificamente demandate allo stesso dal Consiglio di Amministrazione.

A seguito dell'adozione da parte della Società delle Procedure per le Operazioni con Parti Correlate – in conformità con quanto previsto dal Regolamento per Operazioni con Parti Correlate – il Comitato per la Remunerazione è stato individuato anche quale comitato per le operazioni con parti correlate, limitatamente alle deliberazioni in materia di remunerazioni. Tale Comitato è, quindi, chiamato ad esprimere un parere sulla correttezza sostanziale e procedurale delle operazioni con parti correlate in materia di remunerazioni che, ai sensi delle procedure stesse, rivestano una maggiore rilevanza.

B.3 Attività svolte dal Comitato per la Remunerazione in relazione alla Politica sulla Remunerazione

Come anticipato al precedente paragrafo A, le linee guida ed i principi della Politica sulla Remunerazione sono stati predisposti e approvati per la prima volta dal Comitato per la Remunerazione in data 22 febbraio 2012.

Ad inizio 2012 il Comitato si è riunito due volte durante le quali ha svolto le attività preparatorie per formulare al Consiglio di Amministrazione la proposta di un piano di incentivazione basato su strumenti di *equity* (LTI).

Nel corso del 2012 il Comitato Remunerazioni ha svolto con il management aziendale un'analisi di *benchmark*, condotta a livello europeo e con particolare attenzione ai 40 titoli più liquidi e capitalizzati tra le società quotate presso la Borsa di Milano, che fanno parte dell'indice FTSE-MIB circa i compensi degli Amministratori Non Esecutivi. Anche sulla base di tale analisi, e con lo scopo di allineare i compensi degli Amministratori investiti di particolari incarichi alla media del suddetto parametro di riferimento, il Comitato ha presentato al Consiglio di Amministrazione una proposta, poi approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 1° agosto 2012, di attribuire, ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c., compensi agli Amministratori Non Esecutivi che rivestono anche la carica di membri di Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione (vedi anche paragrafo D.3).

Nel rispetto delle previsioni delle Procedure con Parti Correlate, il Comitato per la Remunerazione si è riunito il 30 gennaio 2013 per esaminare la proposta di determinazione della componente variabile del compenso da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2012, confermando la misura della componente fissa come determinata nel 2011.

Il 20 febbraio 2013 il Comitato per la Remunerazione ha esaminato la presente Relazione sulla Remunerazione e ne ha raccomandato l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.

C. Ruolo di eventuali esperti indipendenti

Nella redazione della presente Relazione sulla Remunerazione la Società non è ricorsa all'ausilio di consulenti esterni.

D. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione

D.1 Obiettivi

L'obiettivo perseguito dalla Politica sulla Remunerazione è di assicurare che il Gruppo sia adeguatamente competitivo, nei diversi settori di *business* e mercati geografici nei quali opera, così da poter attrarre, sviluppare e fidelizzare dirigenti altamente qualificati dotati di forte capacità di *leadership*, attraverso la determinazione periodica di *target* oggettivamente misurabili e di applicazione generale.

Inoltre, la Politica sulla Remunerazione cerca di incentivare le persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del *management* e quelli della generalità degli azionisti.

D.2 Principi

I principi ed i criteri applicati per definire la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche intendono garantire al Gruppo la capacità di attrarre, trattenere e motivare soggetti con competenze ed esperienze professionali adeguate per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi finanziari e strategici del Gruppo. A tal fine, la definizione della Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del *management* della Società con gli interessi degli azionisti mediante uno stretto legame tra la remunerazione e i risultati conseguiti dalla Società e/o a livello individuale.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dal Gruppo.

Gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazione, la cui erogazione, sia essa immediata o differita, è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* economico-finanziari.

In particolare, la componente variabile della remunerazione ad erogazione immediata intende motivare i destinatari al raggiungimento degli obiettivi di breve termine, definiti annualmente in sede di *budget*, ed a premiare il raggiungimento o superamento di detti obiettivi di *performance*.

Laddove usati (ad esempio, per i dipendenti di CNH) la componente variabile di remunerazione ad erogazione differita, costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, intendono perseguire sia gli obiettivi di breve periodo di cui sopra, attraverso il meccanismo di maturazione annuale per *tranche*, sia obiettivi di fidelizzazione di medio-lungo periodo e di allineamento con gli interessi della generalità degli azionisti, tipici di tali strumenti.

D.3 Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente

Il Gruppo è stato costituito il 1° gennaio 2011, a seguito della scissione di Fiat S.p.A. a favore di Fiat Industrial S.p.A.. La politica sulla remunerazione degli esercizi 2011 e 2012 si è basata sulle politiche fino ad allora adottate da Fiat S.p.A.. La Politica sulla Remunerazione descritta in questa Relazione non si discosta significativamente dalle pratiche seguite nel 2012, ad eccezione del Piano LTI e dei criteri per la determinazione dei compensi fissi degli Amministratori.

In particolare:

- il Piano LTI è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 5 aprile 2012;
- a partire dall'Assemblea Ordinaria del 5 aprile 2012, la parte fissa della remunerazione degli Amministratori Non Esecutivi che non rivestivano particolari cariche è determinata in 50.000 euro (laddove, precedentemente a tale deliberazione assembleare, oltre a questo ammontare gli Amministratori beneficiavano altresì di un gettone di presenza per ogni riunione di Consiglio o di Comitato).

Il Consiglio di Amministrazione nella sua riunione del 1° agosto 2012 – agendo ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma del codice civile italiano – ha stabilito di attribuire agli Amministratori Non Esecutivi che sono anche componenti dei diversi Comitati nominati dal Consiglio di Amministrazione, i seguenti compensi annui:

- Comitato Controllo e Rischi - Presidente: 30.000 euro;
- Comitato Controllo e Rischi - componente: 20.000 euro;
- Altri Comitati - Presidente: 20.000 euro;
- Altri Comitati - componente: 15.000 euro.

La suddetta deliberazione del Consiglio di Amministrazione è stata preceduta dalle attività preparatorie del Comitato Remunerazioni menzionate al precedente paragrafo B.3.

E. Componenti fisse e variabili della remunerazione

E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, la Società distingue tra Amministratori Esecutivi ed Amministratori Non Esecutivi.

Con riferimento agli Amministratori Non Esecutivi e non investiti di particolari cariche (inclusi i consiglieri indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso di cui una prima componente determinata dall'Assemblea degli Azionisti. Gli Amministratori Non Esecutivi investiti di particolari cariche ricevono gli ulteriori compensi menzionati al precedente paragrafo D.3. Inoltre, agli stessi spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, gli Amministratori Non Esecutivi non sono destinatari di forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

Conformemente alla prassi del mercato italiano, gli Amministratori Non Esecutivi non sono destinatari di remunerazione variabile.

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi (ossia gli Amministratori, quale il Presidente, a cui sono stati attribuiti particolari poteri gestori), oltre alla remunerazione deliberata dagli azionisti, sono previsti piani individuali di remunerazione. In particolare, all'atto di nomina ovvero successivamente, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione complessiva da attribuire agli Amministratori Esecutivi o agli Amministratori che rivestono particolari cariche. Sulla base di tale proposta, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della remunerazione degli Amministratori Esecutivi (ossia gli Amministratori, quale il Presidente, a cui sono stati attribuiti particolari poteri gestori) o degli Amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi è costituita, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile annuale in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi; e (iii) una componente basata su strumenti finanziari a medio-lungo termine (LTI).

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni, rimozione dalla carica o in ogni caso di scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani assistenziali, ivi inclusi i piani di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi paragrafi L e M.

Inoltre, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha comunque il potere di attribuire premi in relazione alla conclusione di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e di effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo. Il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione esaminano ed approvano preventivamente ogni ulteriore forma di remunerazione da attribuire agli Amministratori in relazione agli specifici incarichi assegnati all'interno dei consigli di amministrazione delle società controllate dalla Società.

Il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione a favore degli Amministratori Esecutivi (quale il Presidente) è soggetto al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* del Gruppo, oggettivamente misurabili e

strettamente correlati ai *target* stabiliti dal *budget*, determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione. È stabilito un importo massimo della componente variabile della remunerazione rispetto alla componente fissa annua lorda. Il Comitato per la Remunerazione verifica di anno in anno il raggiungimento nell'anno precedente di tali obiettivi da parte del Gruppo e formula le sue raccomandazioni circa la componente variabile degli Amministratori Esecutivi al Consiglio di Amministrazione. Su tale base, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera in merito alla remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi.

Per quanto riguarda il peso della componente fissa e della componente variabile della remunerazione, si segnala che, sulla base di un *benchmarking* condotto a livello internazionale, il compenso complessivo attribuito a favore degli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri è determinato sulla base dei seguenti criteri:

- (a) la componente fissa generalmente non rappresenta più del 25-35% della Remunerazione Complessiva Annuale Diretta prevista;
- (b) la componente variabile di breve termine è determinata in una quota percentuale della componente fissa (che include la remunerazione attribuita in virtù degli incarichi ricoperti anche in altre società del Gruppo) a seconda del livello di raggiungimento o di superamento degli obiettivi prestabiliti e generalmente non è inferiore al 100% di tale componente fissa. In ogni caso, il relativo importo non può essere più elevato di 2,5 volte l'ammontare della componente fissa annua lorda della remunerazione;
- (c) la componente variabile annualizzata differita di medio-lungo termine (cosiddetta LTI) generalmente rappresenta almeno il 60%-70% della componente variabile complessiva inclusa nella Remunerazione Complessiva Annuale Diretta prevista. Speciali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari possono rendere la componente annuale anche maggiore.

La componente fissa e quella variabile annuale dei compensi del Presidente possono essere suddivise tra le controllate della Società in cui il Presidente ricopra specifici compiti.

Per ulteriori informazioni circa il Piano LTI, si prega di voler consultare la Relazione su detto Piano, disponibile sul sito internet della Società, www.fiatindustrial.com.

E.2 Collegio Sindacale

I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono determinati in misura fissa in occasione della loro nomina da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. La relazione del Consiglio di Amministrazione in materia è pubblicata sul sito internet della Società www.fiatindustrial.com.

E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano gli stessi principi e criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo nel mercato di riferimento e rifletta valori chiave quali il merito, la *leadership* esercitata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento degli obiettivi economico-strategici del Gruppo.

Lo schema generale della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa e componenti variabili di breve e di lungo termine. Come già ricordato, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento dei prestabiliti obiettivi di *performance*.

La componente variabile di breve termine della remunerazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi finanziari stabiliti annualmente in sede di *budget* ed il suo ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento degli stessi, con un limite massimo parametrato rispetto alla componente fissa.

In generale, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua lorda; (ii) una componente variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi; e (iii) una componente variabile basata su strumenti finanziari a medio-lungo termine (la cosiddetta LTI o altri incentivi basati su strumenti finanziari).

Occorre segnalare che i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che sono dipendenti di CNH ricevono metà della loro componente variabile in forma monetaria e l'altra metà sotto forma di *stock-option* legate alla *performance*. Nel corso del 2013 è intenzione del Gruppo implementare una politica remunerativa per il *management*, con particolare riferimento alla componente variabile, valida per l'intero Gruppo risultante dall'integrazione strategica della Società con CNH.

Con riferimento alle indennità previste in caso di dimissioni, rimozione dalla carica o in ogni caso di scioglimento del rapporto, nonché con riferimento a piani assistenziali, ivi inclusi i piani di previdenza, si rinvia rispettivamente ai successivi paragrafi L e M.

Inoltre, il Presidente può attribuire premi discrezionali ai dirigenti in relazione al perfezionamento di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e di effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

Nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il Presidente, sulla base di un'attività di *benchmarking* a livello internazionale, fa riferimento ai seguenti criteri:

- (a) la componente fissa generalmente non rappresenta più del 50% della Remunerazione Complessiva Annuale Diretta prevista;
- (b) l'incentivo annuo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non rappresenta meno del 40% della componente fissa annua lorda della remunerazione;
- (c) la componente variabile annualizzata differita di medio-lungo termine (cosiddetta LTI) generalmente rappresenta almeno il 50% della componente variabile complessiva inclusa nella Remunerazione Complessiva Annuale Diretta.

F. Benefici non monetari

Agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in prestazioni assistenziali e sanitarie, mentre ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere assegnati i benefici non monetari consistenti in prestazioni assistenziali e sanitarie e l'autovettura aziendale. Per ragioni di sicurezza personale, gli Amministratori Esecutivi devono usare per i loro spostamenti mezzi di trasporto del Gruppo o che dal Gruppo siano affittati o messi a disposizione. Sempre per lo stesso motivo, il Gruppo potrà sostenere parte dei costi inerenti il personale dedicato alla tutela del Presidente.

In particolari circostanze possono essere attribuiti ulteriori benefici non monetari.

G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione

La struttura standard della remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede una componente fissa ed una componente variabile di breve termine, nonché, subordinatamente all'approvazione del Piano LTI, una componente variabile di medio-lungo termine.

La componente di breve termine è subordinata al raggiungimento di obiettivi finanziari stabiliti nel *budget* annuale e il relativo ammontare è determinato in funzione del raggiungimento o del superamento di detti obiettivi, con un limite massimo stabilito in relazione alla componente fissa.

Con riferimento al Piano annuale di *Performance e Leadership Bonus*, i relativi parametri di misurazione sono individuati sulla base del *budget* annuale. La componente di breve termine della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è determinata sulla base dei risultati consolidati di Gruppo, mentre per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche i relativi parametri di misurazione sono determinati sulla base dei risultati consolidati di Gruppo e/o su quelli delle aree di specifica responsabilità del singolo Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione tiene conto di ogni componente inusuale relativa a ciascun esercizio ai fini della determinazione degli appropriati livelli complessivi di raggiungimento degli obiettivi.

In ogni caso la scelta dei parametri di misurazione è fatta in modo tale da prevenire decisioni di breve termine che siano incoerenti con il livello di rischio ritenuto accettabile per il Gruppo.

Subordinatamente all'approvazione del Piano LTI, la componente di medio-lungo termine si compone di un piano basato su azioni; una parte rilevante della componente variabile di detto Piano è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* prestabiliti, che sono concretamente misurabili e che sono correlati alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine. Si rinvia in proposito al paragrafo E ed alla Relazione pubblicata ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni

Il Piano LTI basato su azioni è stato predisposto per persone delle società del Gruppo aventi un ruolo di significativo impatto per le attività e la *leadership* esercitate. Questo Piano è volto a rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nel perseguimento degli obiettivi di *performance* della Società e del Gruppo, correlando nel lungo periodo l'incentivazione economica al valore dell'azienda per gli azionisti.

La parte del Piano LTI legato alle *performance* del Gruppo è direttamente collegato al raggiungimento di prestabiliti obiettivi finanziari relativi al periodo che inizia a partire dall'1 gennaio 2012 e che termina il 31 dicembre 2014. Si rinvia in proposito alla Relazione pubblicata ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

La Relazione pubblicata ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza sul Piano LTI è pubblicamente consultabile sul sito della Società, www.fiatindustrial.com.

I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Gli interessi di lungo termine della Società e la politica di gestione del rischio del Gruppo sono parte integrante del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo. La Politica sulla Remunerazione è stata preparata in piena coerenza con detto Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. Si rinvia anche al precedente paragrafo D.

J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito

Si rinvia al precedente paragrafo H.

K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Il Piano LTI non prevede meccanismi di *lock-up* dopo che le azioni sono state assegnate ai beneficiari. L'attività di *trading* su dette azioni è sottoposta alla normativa rilevante in materia. I diritti assegnati ai sensi del Piano LTI non saranno trasferibili (ad eccezione, una volta maturati, del caso di morte del beneficiario).

L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Il Consiglio di Amministrazione può assegnare agli Amministratori Esecutivi cui sono stati attribuiti particolari poteri un'indennità in caso di dimissioni, rimozione o cessazione dalla carica. Per le indennità assegnate nel passato, vedi alla successiva Sezione II(v).

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il trattamento successivo alla conclusione del rapporto di lavoro consiste nell'assegnazione dell'indennità di fine rapporto prevista negli accordi collettivi. Inoltre, nel caso di risoluzione del rapporto per mutuo consenso, il contratto collettivo del Gruppo applicabile in Italia prevede un'indennità di fine rapporto prestabilita e non discrezionale. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche la cui relazione professionale con il Gruppo non è regolata da detto contratto collettivo sono coperti da accordi in materia che prevedono indennità di fine rapporto non discrezionali.

Inoltre, la Società può stipulare accordi di non concorrenza con i membri del Consiglio di Amministrazione e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e con altri dirigenti *senior* che ricoprano particolari importanti ruoli, che prevedano il pagamento di una indennità in relazione ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto nello stesso contratto. L'obbligo è riferito al settore in cui la Società opera al momento della stipula ed al relativo mercato geografico. L'estensione dell'obbligo varia a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto obbligato alla data di stipula.

M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

Il Consiglio di Amministrazione può assegnare agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri coperture assicurative contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché ulteriori benefici pensionistici supplementari.

N. Ulteriori informazioni

Si rinvia al precedente paragrafo E.1.

O. Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato e di settore, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoghe.

SEZIONE II

Nel 2012 le componenti della remunerazione degli Amministratori, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono le seguenti:

(i) Compenso fisso: in esecuzione della deliberazione assembleare presa il 5 aprile 2012 gli Amministratori hanno diritto ad un compenso fisso. Il 1° agosto 2012 il Consiglio di Amministrazione – agendo ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma del codice civile italiano – ha stabilito di attribuire agli Amministratori Non Esecutivi anche componenti dei diversi Comitati nominati dal Consiglio di Amministrazione un ulteriore compenso fisso (vedi paragrafo D.3). L'Amministratore Esecutivo ha ricevuto un compenso fisso in esecuzione di una delibera del Consiglio di Amministrazione. Ad ogni membro del Collegio Sindacale è stato attribuito un compenso fisso. La remunerazione fissa dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è fissata dai loro rispettivi contratti di lavoro.

La prassi applicativa seguita dal Gruppo nel 2012 è del tutto in linea con i principi indicati nel precedente paragrafo E.1.

(ii) Rimborsi Spese: ogni Amministratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

La prassi applicativa seguita dal Gruppo nel 2012 è in linea con i principi indicati nel precedente paragrafo E.1.

(iii) Bonus ed altri incentivi: gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono aver diritto a ricevere una componente variabile, o ad erogazione immediata o ad erogazione differita, soggetto al livello di raggiungimento di specifici e predeterminati obiettivi di performance economica e finanziaria. Il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione a favore degli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri (quale il Presidente) è soggetto al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di performance del Gruppo o di un singolo Settore, determinati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal budget. È stabilito un importo massimo della componente variabile della remunerazione rispetto alla componente fissa annua lorda. Il Comitato per la Remunerazione verifica di anno in anno il raggiungimento nell'anno precedente di tali obiettivi da parte della Società e formula le sue raccomandazioni circa la componente variabile degli Amministratori Esecutivi al Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche segue la stessa logica e i medesimi criteri ed è determinata dal Presidente al momento opportuno in accordo con i criteri generali posti dal Comitato per la Remunerazione.

La prassi applicativa seguita dal Gruppo nel 2012 è in linea con i principi indicati nei precedenti paragrafi E.1 ed E.2.

Per quanto riguarda il Piano LTI, si prega di voler consultare la Relazione pubblicata, ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza, sul sito internet della Società www.fiatindustrial.com.

(iv) Benefici non monetari: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono utilizzare una autovettura aziendale ciascuno anche per uso personale. Questo beneficio è calcolato secondo la normativa fiscale applicabile e fa parte della retribuzione lorda.

La prassi applicativa seguita dal Gruppo nel 2012 è in linea con i principi indicati nel precedente paragrafo F.

(v) Indennità di fine mandato: nel 2011 il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Presidente un'indennità in caso di dimissioni, rimozione o cessazione dalla carica; tale indennità può essere corrisposta in un arco temporale di venti anni in un ammontare che, decorsi dieci anni, non può essere superiore a cinque volte la componente fissa della remunerazione. Poiché Fiat S.p.A. nel 2004 aveva già concesso al Presidente un'indennità simile, nel 2011 il Consiglio di Amministrazione, invece di attribuire una nuova indennità al Presidente, ha deliberato di indennizzare Fiat S.p.A. per ogni relativa spesa che la stessa debba sopportare per detta indennità per la parte relativa alla remunerazione fissa erogata dalla Società al Presidente a partire dal 1° gennaio 2011.¹

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il trattamento successivo alla conclusione del rapporto di lavoro consiste nell'assegnazione dell'indennità di fine rapporto prevista negli accordi collettivi. Inoltre, nel caso di risoluzione del rapporto per mutuo consenso, il contratto collettivo del Gruppo applicabile in Italia prevede un'indennità di fine rapporto prestabilita e non discrezionale. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche la cui relazione professionale con il Gruppo non è regolata da detto contratto collettivo sono coperti da accordi in materia che prevedono indennità di fine rapporto non discrezionali.

La prassi applicativa seguita dal Gruppo nel 2012 è in linea con i principi indicati nel precedente paragrafo L.

Piani di incentivazione: si prega di voler consultare l'apposita Relazione pubblicata ai sensi dell'art. 114-bis del Testo Unico della Finanza e disponibile sul sito internet della Società (www.fiatindustrial.com).

.....
1 Nel bilancio chiuso al 31 dicembre 2012 sono stati accantonati 384.107 euro a fronte di tale obbligo di indennizzo assunto nei confronti di Fiat S.p.A.

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPONDI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (MIGLIAIA DI EURO)

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo di carica	Scad. carica (*)	Compensi deliberati dall'Assemblea	Gettoni di presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi fissi				Compensi variabili non-equity			Totale compensi corrisposti	Onere figurativo ("Fair value") dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
							Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari (**)	Altri compensi			
AMMINISTRATORI																
Sergio Marchionne	Presidente	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0			750,0			616,0 (4)				1.416,0	6.196,0 (5)	
(I) Compensi pagati da Fiat Industrial S.p.A.																
(II) Compensi pagati da controllate e/o collegate																
(III) TOTALE				50,0			1.250,3			1.587,0 (4)				2.887,3	6.196,0 (5)	
Alberto Bombassei	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0					15,0 (1)					65,0		
Gianni Coda	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	6,0				15,0 (2)					56,0		
John Elkann	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	12,0				15,0 (3)					92,0		
Maria Patrizia Grieco	Amministratore	5/4/2012 – 31/12/2012	2015	37,1					11,3 (3)					48,4		
Robert Liberatore	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	12,0				11,3 (3)					73,3		
Libero Milone	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	12,0				22,5 (1)					84,5		
Giovanni Perissinotto	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	6,0				11,3 (2)					67,3		
Guido Tabellini	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	12,0				15,0 (1)					77,0		
Jacqueline A. Tammenhoms Bakker	Amministratore	5/4/2012 – 31/12/2012	2015	37,1					11,3 (2)					48,4		
John Zhao	Amministratore	1/1/2012 – 31/12/2012	2015	50,0	6,0									56,0		
SINDACI																
Paolo Piccatti	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2012 – 31/12/2012	2013													
(I) Compensi pagati da Fiat Industrial S.p.A.																
(II) Compensi pagati da controllate e/o collegate																
(III) TOTALE				85,0										85,0		
				42,5										42,5		
(III) TOTALE				127,5										127,5		
Valter Cantino	Sindaco	1/1/2012 – 31/12/2012	2013	55,0										55,0		
Lucio Pasquini	Sindaco	1/1/2012 – 31/12/2012	2013	55,0										55,0		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (***):																
(I) Compensi pagati da Fiat Industrial S.p.A.																
(II) Compensi pagati da controllate e/o collegate																
(III) TOTALE								661,0		317,0		10,5		988,5		
								2.934,0		2.058,3		40,8		5.071,5		
								3.595,0		2.375,3		51,3	38,4	6.060,0	3.964,6 (5)	17,1

(*) Anno in cui si tiene l'Assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(**) Include l'utilizzo di mezzi di trasporto a titolo personale.

(***) Include n. 6 dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2012; nel corso dell'esercizio 2012 sono avvenuti mutamenti organizzativi di cui si è tenuto conto, pro-rata temporis, nella compilazione della tabella.

(1) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato Remunerazioni.

(3) Compensi per la partecipazione al Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità.

(4) Da erogarsi nel corso del 2013. Si veda tabella 3B.

(5) Onere figurativo rilevato nel conto economico 2012 in contropartita ad apposita riserva del patrimonio netto e che non ha comportato esborsi di cassa nell'esercizio. Si veda tabella 3A.

TABELLA 2: STOCK OPTION ASSEGNATE AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Beneficiario	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio (1)				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni scadute nell'esercizio e altre variazioni (2)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Fair value dell'esercizio
	Carica ricoperta alla data di attribuzione	Prezzo medio di esercizio (*)	Periodo possibile esercizio (dal/al-mm/aa)	Prezzo medio di esercizio (*)	Periodo possibile esercizio (dal/al-mm/aa)	Fair Value alla data di assegnazione (*)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato azioni sottostanti all'assegnazione (*)	Prezzo medio di esercizio (*)	Prezzo di mercato azioni sottostanti all'esercizio (*)	Numero opzioni	
Nome e cognome	Numero opzioni			Numero opzioni				Numero opzioni			Numero opzioni	(onere figurativo) rilevato a conto economico nell'esercizio (in €/000) (3)
Stock option su azioni CNH Global N.V.												
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (**)												
(I) Compensi pagati da Fiat Industrial S.p.A.												
(II) Compensi pagati da controllate e/o collegate												
	183.318	34,34	02/07 - 02/17	384.956	01/08 - 02/18	41,16	07/09/12	42,24	21,20	43,64	181.779	1.478,8
TOTALE	183.318			384.956				1.539			181.779	1.478,8

(*) Valori espressi in dollari USA.

(**) Include n. 3 dirigenti al 31 dicembre 2012.

(1) Include il numero di opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, nonché le opzioni assegnate in esercizi precedenti a dirigenti che hanno assunto responsabilità strategiche nel corso del 2012. Il prezzo medio di esercizio, il periodo di possibile esercizio, il fair value alla data di assegnazione include le opzioni concesse nel corso dell'esercizio ed in esercizi precedenti, mentre la data di assegnazione e il valore di mercato al momento dell'assegnazione si riferiscono solo alle nuove assegnazioni intervenute nel 2012.

(2) Include il numero delle opzioni scadute nel corso dell'esercizio, nonché le opzioni assegnate in esercizi precedenti a dirigenti che hanno lasciato l'azienda o che non hanno più responsabilità strategiche a fine 2012.

(3) Onere figurativo rilevato nel conto economico 2012 in contropartita ad apposita riserva del patrimonio netto e che non ha comportato esborsi di cassa nell'esercizio.

TABELLA 38: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (MIGLIAIA DI EURO)

Nome e cognome	Carica	Altri bonus				
		Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogato (1)
AMMINISTRATORI						
Sergio Marchionne		Presidente				
(I)	Compensi pagati da Fiat Industrial S.p.A.		616,0	2013		
(II)	Compensi pagati da controllate e/o collegate		971,0	2013		
TOTALE			1.587,0			
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (*):						
(I)	Compensi pagati da Fiat Industrial S.p.A.				317,0	
(II)	Compensi pagati da controllate e/o collegate	1.230,3			828,0	
TOTALE		1.230,3			1.145,0	

(*) Include n. 6 dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2012; nel corso dell'esercizio 2012 sono avvenuti mutamenti organizzativi di cui si è tenuto conto, pro-rata temporis, nella compilazione della tabella.

(1) Include bonus relativi alla performance del 2011, non precedentemente indicati in quanto approvati successivamente alla pubblicazione dei risultati per il 2011.

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni		Numero azioni vendute e altre variazioni nel 2012 (2)	Numero azioni possedute al 31.12.2012
			Numero azioni possedute al 31.12.2011	acquistate e altre variazioni nel 2012 (1)		
Sergio Marchionne	Presidente Fiat Industrial S.p.A.	Fiat Industrial	240.000	4.000.000 (3)	980.000 (3)	3.260.000
Gianni Coda	Amministratore	Fiat Industrial	4.158	-	-	4.158

Dirigenti con responsabilità strategiche (4)

Fiat Industrial	21.416	3.345	21.416	3.345
CNH	9.771	33.779	16.026	27.524

(1) Include le azioni acquistate e/o assegnate nel corso del 2012 nonché le azioni acquistate e/o assegnate in esercizi precedenti a dirigenti che hanno assunto responsabilità strategiche nel corso del 2012.

(2) Include le azioni vendute nel corso del 2012 nonché le azioni possedute da dirigenti che hanno lasciato l'azienda nel corso del 2012 o che non hanno più responsabilità strategiche a fine 2012.

(3) In forza di un Piano di Stock Grant, nel gennaio 2012 Fiat S.p.A ha consegnato al Dott. Marchionne n. 4.000.000 di azioni ordinarie Fiat Industrial S.p.A. Nel febbraio 2012, per far fronte a una parte dei relativi oneri fiscali, il Dott. Marchionne ha venduto n. 980.000 azioni ordinarie Fiat Industrial S.p.A.

(4) Include n. 4 dirigenti al 31 dicembre 2012.