

# Relazione sulla Remunerazione



Redatta ai sensi dell'articolo 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

<b>Definizioni</b>	<b>2</b>
<b>Sezione I</b>	<b>3</b>
A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della politica sulla remunerazione	3
B. Ruolo del comitato per la remunerazione	4
C. Eventuale intervento di esperti indipendenti	5
D. Obiettivi e principi della politica sulla remunerazione	5
E. Componenti fisse e variabili della remunerazione	5
F. Benefici non monetari	8
G. Obiettivi di <i>performance</i> alla base della componente variabile della remunerazione	8
H. Obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	8
I. Coerenza con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio	9
J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito	9
K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	9
L. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	9
M. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	9
N. Ulteriori informazioni	9
O. Riferimento a politiche retributive di altre società	9
<b>Sezione II</b>	<b>10</b>
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	12
Tabella 2: Stock options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	14
Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	15
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	16
Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche	17

## Definizioni

<b>Amministratore Delegato</b>	indica l'Amministratore Delegato della Società, Dr. Sergio Marchionne
<b>Amministratori Esecutivi</b>	indica gli amministratori investiti di particolari cariche e poteri dal Consiglio di Amministrazione, in particolare l'Ing. John Elkann ed il Dr. Sergio Marchionne
<b>Chief Human Resources Officer</b>	indica il responsabile Human Resources del Gruppo
<b>Codice di Corporate Governance</b>	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate, al quale la Società aderisce
<b>Collegio Sindacale</b>	indica il Collegio Sindacale della Società
<b>Comitato per la Remunerazione</b>	indica il Comitato Remunerazioni interamente composto, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, da amministratori indipendenti, nelle persone dei Signori: R. Berger (in qualità di Presidente), L. Garavoglia e M. Zibetti
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	indica i componenti del Group Executive Council ed altri dirigenti chiave che rispondono all'Amministratore Delegato
<b>Group Executive Council</b>	indica l'organismo decisionale a supporto dell'Amministratore Delegato della Società. Il Group Executive Council è investito della supervisione dell'andamento dei <i>business</i> , della definizione degli obiettivi, delle decisioni strategiche e sugli investimenti e della condivisione della best practice, ivi incluso lo sviluppo ed utilizzo delle risorse manageriali
<b>Gruppo</b>	indica congiuntamente la Società e le società da questa controllate
<b>LTI</b>	indica il piano LTI ( <i>long-term incentive plan</i> ) proposto e descritto nella Relazione per gli Azionisti predisposta dalla Società ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza
<b>Performance and Leadership Bonus Plan</b>	indica il Piano annuale di incentivazione a breve termine del Gruppo, legato sia al raggiungimento di parametri finanziari indicativi della <i>performance</i> operativa del Gruppo, sia alla <i>performance</i> ed al contributo di leadership individuali
<b>Politica sulla Remunerazione</b>	indica la Politica sulle Remunerazioni descritta nella Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione
<b>Raccomandazioni Europee</b>	indica la Raccomandazione 2004/913/CE e la Raccomandazione 2009/385/CE
<b>Regolamento Emittenti</b>	indica il regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971
<b>Regolamento per Operazioni con Parti Correlate</b>	indica il regolamento CONSOB 10 marzo 2010, n. 17221
<b>Relazione sulla Remunerazione</b>	indica la presente Relazione sulle Remunerazioni redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7 ter del Regolamento Emittenti
<b>Remunerazione Complessiva Annuia</b>	indica l'importo derivante dalla somma dei seguenti elementi: (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 e/o alla permanenza nella Società nel lungo termine
<b>Società</b>	indica Fiat S.p.A.
<b>Testo Unico della Finanza</b>	indica il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

## Sezione I

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: *(i)* la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che la Società intende adottare; e *(ii)* le procedure utilizzate per l'adozione e 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 17 novembre 2010.

La presente Politica sulla Remunerazione, che illustra la politica e le procedure adottate dalla Società, è stata predisposta al fine di essere sottoposta al voto da parte dell'assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio civilistico relativo all'esercizio 2011, ai sensi del Codice di Corporate Governance, dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza e delle Raccomandazioni Europee.

### A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La presente Politica sulla Remunerazione, da sottoporre all'approvazione dell'assemblea degli azionisti chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2011, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 febbraio 2012.

Oltre al Consiglio di Amministrazione, anche i seguenti organi e soggetti sono stati coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione: il Comitato per la Remunerazione, che – in data 22 febbraio 2012 – ha predisposto e approvato le linee guida ed i principi della presente Politica sulla Remunerazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

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 Chief Human Resources Officer, che fornisce al Comitato per la Remunerazione aggiornamenti in materia di compensi e sottopone allo stesso – su base annuale – una relazione sull'attuazione della Politica sulla Remunerazione nell'esercizio precedente e le variazioni e modifiche proposte per l'esercizio successivo.

La tabella riportata di seguito riassume i principali ruoli e le attività svolte da 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	Chief Human Resources Officer	Azionisti	Non applicabile
Amministratori Esecutivi	Comitato per la Remunerazione	Chief Human Resources Officer	Consiglio di Amministrazione, senza la partecipazione degli Amministratori Esecutivi	Sì
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Chief Human Resources Officer	Comitato per la Remunerazione Esperti interni ed esterni in tema di remunerazione	Amministratore Delegato	Sì

## B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

### B.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione fu costituito dal Consiglio di Amministrazione nel 1999. Le attività ed i requisiti di tale comitato sono costantemente soggetti a revisione ed aggiornamento al fine di riflettere la *best practice* in tema di *corporate governance*. In data 24 luglio 2007, nell'ambito del processo di continua revisione del sistema di corporate governance ed al fine di meglio allineare tale sistema alla *best practice* ed alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di separare il Comitato per le Nomine e la Remunerazione nel Comitato per la Remunerazione e nel Comitato per le Nomine e la Corporate Governance. Nell'ambito dell'implementazione delle ultime raccomandazioni adottate dal Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione ha approvato, in data 22 febbraio 2012, un nuovo regolamento del Comitato per la Remunerazione che meglio ne descrive le relative attività.

Il Chief Human Resources Officer partecipa 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 attività proprie del Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione può richiedere l'assistenza da parte di consulenti terzi a spese della Società.

Alla data della presente Politica sulla Remunerazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione sono i Signori: R. Berger (in qualità di Presidente), L. Garavoglia e M. Zibetti tutti amministratori non esecutivi ed in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 148 del Testo Unico della Finanza e dell'articolo 3 del Codice di Corporate Governance. Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia di remunerazione e finanziaria.

Il regolamento interno del Comitato per la Remunerazione è a disposizione del pubblico e consultabile sul sito internet della Società: [www.fiatspa.com](http://www.fiatspa.com).

### B.2 Ruolo del Comitato per la Remunerazione

In forza di tale regolamento, come modificato il 22 febbraio 2012, il Comitato per la Remunerazione:

- (a) formula al Consiglio proposte in merito alla definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (b) formula al Consiglio proposte in merito ai piani di retribuzione individuali del Presidente e dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché alla determinazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni verificandone annualmente il grado di effettivo raggiungimento;
- (c) esamina le proposte dell'Amministratore Delegato relativamente alla retribuzione ed alla valutazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (d) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (e) svolge le funzioni di comitato per le operazioni con parti correlate in materia di remunerazioni;
- (f) esprime una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico per le quali il Consiglio di Amministrazione abbia richiesto un esame da parte del Comitato.

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, risultino significative.

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

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

Il Comitato per la Remunerazione si è in precedenza riunito per analizzare, con l'ausilio del Chief Human Resources Officer e del General Counsel, i principali contenuti della Relazione sulla Remunerazione; nella successiva riunione il Comitato per la Remunerazione ha esaminato la presente Relazione sulla Remunerazione e ne ha proposto l'approvazione al Consiglio di Amministrazione.

## C. Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

## D. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione

### D.1 Obiettivi

La Politica sulla Remunerazione intende garantire al Gruppo, nei diversi settori di *business* e mercati geografici nei quali opera, un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e fidelizzare dirigenti altamente qualificati dotati di forte capacità di *leadership*. Tali risultati sono perseguiti mediante la determinazione periodica di *target* oggettivamente misurabili e di applicazione generale.

Inoltre, la Politica sulla Remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle 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 individui che possiedono le competenze ed esperienze professionali per il miglior esercizio delle rispettive funzioni e tengono conto dell'incidenza del ruolo ricoperto nel raggiungimento degli obiettivi economico-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 a livello individuale ovvero dalla Società.

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 ed 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 economici e finanziari.

In particolare, la componente variabile di remunerazione ad erogazione immediata intende motivare i destinatari al raggiungimento degli obiettivi definiti dal *budget* annuale ed è definita in funzione del livello di raggiungimento o superamento degli stessi.

La componente variabile della remunerazione ad erogazione differita, ove prevista, è costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, che intendono perseguire sia gli obiettivi di cui sopra, attraverso meccanismi di maturazione annuale, 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

La Politica sulla Remunerazione descritta in questa Relazione non modifica sostanzialmente la prassi seguita nel 2011, fatta eccezione per il piano LTI.

## 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 (ivi inclusi gli amministratori indipendenti), la remunerazione è costituita da un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di Corporate Governance, a favore di tali amministratori non sono previste 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.

In conformità alla politica del Gruppo, che riflette lo *standard* del mercato italiano, la remunerazione degli Amministratori non Esecutivi non prevede alcuna componente variabile.

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, 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 ovvero agli amministratori che sono investiti di particolari cariche. Sulla base di tale proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – l'ammontare della componente fissa della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato e, con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche nelle società controllate, approva la proposta da sottoporre al consiglio di amministrazione della relativa società controllata.

Il modello di deleghe adottato dal Consiglio di Amministrazione prevede ampi poteri operativi attribuiti al Presidente ed all'Amministratore Delegato per cui gli stessi possono, disgiuntamente, compiere tutti gli atti di ordinaria e straordinaria amministrazione che rientrino nell'oggetto sociale e che non siano riservati per legge o diversamente delegati o avocati dal Consiglio stesso. Il Presidente ha sostanzialmente il compito di coordinamento e direzione strategica delle attività del Consiglio di Amministrazione, mentre l'Amministratore Delegato è responsabile della gestione esecutiva del Gruppo.

In linea con quanto sopra, la remunerazione individuale applicabile al Presidente non prevede l'attribuzione di componenti variabili di remunerazione, mentre all'Amministratore Delegato è attribuita anche una remunerazione variabile, sia monetaria sia basata su strumenti finanziari.

In linea generale, il pacchetto remunerativo dell'Amministratore Delegato è costituito, tra l'altro, dai seguenti elementi: (i) una componente fissa annua linda; (ii) una componente variabile *cash* la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi; e (iii) una componente variabile basata su strumenti finanziari a medio-lungo termine.

Con riferimento agli amministratori investiti di particolari incarichi (quali l'Avv. Montezemolo, Presidente di Ferrari S.p.A.), il piano remunerativo individuale prevede: (i) una componente fissa annua linda; (ii) una componente variabile in denaro la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi.

Inoltre, su proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione può attribuire premi in relazione alla conclusione di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e di effetti sul Gruppo e/o la Società; inoltre il Consiglio di Amministrazione può tenere conto di particolari circostanze nell'approvare le componenti variabili della remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione esaminano ed approvano preventivamente ogni ulteriore forma di remunerazione da attribuire, rispettivamente, agli amministratori in relazione agli specifici incarichi assegnati all'interno del consiglio di amministrazione delle società controllate dalla Società.

Il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione dipende dal grado di raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* del Gruppo, 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 linda. Il Comitato per la Remunerazione verifica su base annuale il raggiungimento degli obiettivi di *performance* del Gruppo stabiliti per l'esercizio precedente e formula conseguentemente le proprie raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, decide sulle componenti variabili di remunerazione per gli Amministratori Esecutivi.

Per quanto riguarda il peso della componente fissa e della componente variabile della remunerazione, si segnala che il piano di remunerazione individuale dell'Amministratore Delegato è determinato, sulla base di parametri di riferimento a livello internazionale, sulla base dei seguenti criteri:

- (a) la componente fissa generalmente non rappresenta più del 25-35% della Remunerazione Complessiva Annuia prevista;
- (b) l'incentivo annuo previsto è predeterminato in quota percentuale della componente fissa (che include anche la remunerazione attribuita in virtù degli incarichi ricoperti anche in altre società del Gruppo) in funzione del grado di raggiungimento o superamento di obiettivi predeterminati e rappresenta in generale non meno del 100% della componente fissa nel caso di raggiungimento di tali obiettivi. In ogni caso, l'incentivo massimo non può essere più elevato di 2,5 volte l'ammontare della componente fissa annua linda della remunerazione;
- (c) la componente variabile annualizzata differita di medio-lungo termine legata al raggiungimento di obiettivi generalmente rappresenta almeno il 60%-70% della componente variabile complessiva (target annuo per

performance bonus e valore annualizzato di LTI) inclusa nella Remunerazione Complessiva Annuia prevista. Speciali assegnazioni di strumenti finanziari con fini di *retention* possono comportare un ulteriore incremento di tale importo.

Attualmente il piano di remunerazione individuale previsto per gli Amministratori Esecutivi investiti di particolari incarichi non prevede componenti di remunerazione basate su strumenti finanziari.

Si segnala, da ultimo, che in passato la Società ha assegnato all'Amministratore Delegato e ad alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche – sulla base di piani di incentivazione approvati nel periodo 2004-2010 – sia *stock option* (diritto di acquistare azioni ad un predeterminato prezzo) sia *stock grant* (assegnazione di azioni ordinarie della Società). Le informazioni di dettaglio relative a tali piani sono disponibili sul sito internet della Società.

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

## **E.2 Collegio Sindacale**

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare. Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

## **E.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Anche alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si applicano i principi ed i criteri sopra descritti, con lo scopo di attrarre, motivare e trattenere dirigenti altamente qualificati, il cui pacchetto retributivo sia competitivo sul mercato e rifletta valori chiave quali il merito, la *leadership* dimostrata e l'incidenza dei differenti ruoli sul raggiungimento di 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 in rapporto con la componente fissa.

Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea del piano LTI, la componente variabile di lungo periodo della remunerazione è rappresentata da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che legano la corresponsione di un'adeguata porzione della componente variabile ad obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine. Il pagamento di tale remunerazione è erogato in via differita attraverso il meccanismo di maturazione verticale (*cliff vesting*) a seguito del raggiungimento di predeterminati obiettivi e subordinatamente al soddisfacimento della condizione del permanere del rapporto professionale con il Gruppo. Una ulteriore componente del piano LTI è costituita dal cosiddetto *retention LTI*, che attribuisce diritti la cui maturazione è legata al perdurare del rapporto professionale del Beneficiario con la Società.

Per maggiori informazioni in merito al piano LTI, si rinvia all'apposita relazione pubblicata ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza.

In termini generali, 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 di medio-lungo periodo basata su strumenti finanziari (che include i piani di *stock option* già descritti nel Paragrafo E.1 che precede, nonché, subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea, il piano LTI).

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

Inoltre, l'Amministratore Delegato può discrezionalmente attribuire premi ai dirigenti in relazione al perfezionamento di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e per effetti sui risultati della Società e/o sul Gruppo.

Nella determinazione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'Amministratore Delegato, in applicazione di parametri a livello internazionale, fa riferimento ai seguenti criteri:

- (a) la componente fissa generalmente non rappresenta più del 50% della Remunerazione Complessiva Annuia 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 periodo (*Long Term Incentive Plans*) generalmente rappresenta almeno il 50% della componente variabile complessiva inclusa nella Remunerazione Complessiva Annuale.

#### **F. Benefici non monetari**

Agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in piani previdenziali e assistenziali, diritti di uso privato di mezzi di trasporto e sconti per l'acquisto dei prodotti del Gruppo. Inoltre, 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 della sicurezza personale degli Amministratori Esecutivi. Ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali e automobili aziendali. Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.

#### **G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione**

La struttura *standard* del pacchetto remunerativo degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevede sia una componente fissa sia una componente variabile, quest'ultima sia di breve periodo, sia di lungo periodo (subordinatamente all'approvazione del Piano LTI da parte dell'assemblea).

La componente variabile di breve periodo è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi finanziari stabiliti annualmente in sede di budget, il cui ammontare è determinato in funzione del grado di raggiungimento o superamento di tali obiettivi, con un limite massimo parametrato in rapporto alla componente fissa.

Per quanto riguarda il Performance and Leadership Bonus Plan della Società, i relativi parametri sono fissati in linea con il *budget* annuo. La componente variabile di breve periodo della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è determinata sulla base dei risultati consolidati di Gruppo, mentre per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche i parametri sono stabiliti sulla base dei risultati consolidati di Gruppo e/o della specifica area di cui i relativi Dirigenti con Responsabilità Strategiche siano direttamente responsabili.

Al fine di procedere ad un'appropriata misurazione del raggiungimento degli obiettivi, il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione prenderanno in esame ogni componente atypica manifestatasi nell'anno di riferimento.

In ogni caso la scelta dei parametri è volta ad assicurare un bilanciamento naturale al fine di prevenire decisioni orientate al breve periodo non coerenti con il livello di rischio considerato accettabile dal Gruppo.

Subordinatamente all'approvazione da parte dell'assemblea del piano LTI, la componente variabile di lungo periodo della remunerazione è rappresentata da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che legano la corresponsione di un'adeguata porzione della componente variabile al raggiungimento di obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo termine. Per maggiori informazioni, si rinvia al Paragrafo E che precede ed all'apposita relazione pubblicata ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza.

#### **H. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari**

Il Piano LTI è destinato a soggetti operanti nelle società del Gruppo e la cui attività e leadership hanno un impatto significativo a livello di Gruppo. Tale piano ha l'obiettivo di incentivare i soggetti che ricoprono posizioni chiave, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al raggiungimento di specifici risultati della Società e del Gruppo, risultato conseguito attraverso l'allineamento degli incentivi di lungo periodo all'interesse alla creazione del valore per la generalità degli azionisti.

La componente del Piano LTI legata ai risultati del Gruppo è direttamente connessa al raggiungimento di obiettivi finanziari predeterminati in relazione al periodo di riferimento che ha inizio il 1° gennaio 2012 e termine il 31 dicembre 2014. Per maggiori informazioni, si rinvia all'apposita relazione pubblicata ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza.

I piani di compensi basati su strumenti finanziari sono a disposizione del pubblico e consultabili sul sito internet della Società: [www.fiatspa.com](http://www.fiatspa.com).

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

Gli interessi di lungo periodo della Società e la politica di gestione del rischio di Gruppo sono parte integrante del sistema di controllo interno del Gruppo. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità rispetto al menzionato sistema di controllo interno del Gruppo. Per maggiori informazioni, si rinvia al Paragrafo D che precede.

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

Per informazioni sul punto, si rinvia al Paragrafo H che precede.

## **K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari**

Il Piano LTI non prevede limiti al trasferimento (*lock up*) delle azioni una volta che le stesse siano state assegnate ai rispettivi beneficiari. Il successivo trasferimento delle azioni sarà regolato dalle norme legislative e regolamentari applicabili. I diritti assegnati ai sensi del Piano LTI sono, invece, non trasferibili (salvo, una volta maturati, in 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 a cui sono stati attribuiti particolari poteri un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. L'indennità attribuita all'Amministratore Delegato ed al Presidente di Ferrari S.p.A. potrà 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.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i contratti collettivi applicati dal Gruppo in Italia prevedono l'erogazione di trattamenti di fine rapporto a termini e condizioni predeterminati e non discrezionali ai dirigenti cui tali contratti si applicano. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche il cui rapporto di lavoro con il Gruppo non è regolato da tali contratti collettivi sono destinatari di programmi di trattamento di fine rapporto a termini e condizioni non discrezionali elaborati dallo stesso Gruppo.

In aggiunta, la Società può stipulare accordi di non concorrenza con i membri del Consiglio di Amministrazione e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché con altri dirigenti *senior* che ricoprono particolari importanti ruoli, che possono prevedere il pagamento di una indennità commisurata 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 di 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 ovvero 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**

Per informazioni sul punto, si rinvia al Paragrafo E.1 che precede.

## **O. Riferimento a politiche retributive di altre società**

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

## Sezione II

### Parte 1

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2011 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

- (i) Remunerazione fissa: secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti nel 2009, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un compenso fisso. Inoltre ogni membro non esecutivo riceve un gettone di presenza per ogni riunione del Consiglio o di un Comitato alla quale partecipi. Gli Amministratori Esecutivi ricevono una ulteriore remunerazione fissa secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione. Nell'esercizio 2011, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di rideterminare la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato, con una riduzione intesa a riflettere gli effetti della scissione in favore di Fiat Industrial S.p.A.. Ciascun Sindaco riceve un compenso fisso. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2011 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

- (ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione ha diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta. La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2011 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

- (iii) Bonus e altri incentivi: gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione, sia ad erogazione immediata sia differita, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari. Il pagamento della porzione di breve periodo della remunerazione variabile a favore degli Amministratori Esecutivi investiti di particolari incarichi è condizionata al raggiungimento di obiettivi di risultato stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, fermo restando che tali obiettivi siano concretamente misurabili ed in linea con gli obiettivi previsti dal *budget*. La componente variabile è soggetta ad un importo massimo stabilito con riferimento alla componente fissa linda della remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione verifica, su base annuale, il raggiungimento da parte della Società degli obiettivi stabiliti nell'esercizio precedente e formula le conseguenti raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione. Su tali basi, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito alla remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi. Con riferimento all'Amministratore Delegato, nel corso dell'esercizio 2011 il Consiglio di Amministrazione, alla luce del prevalente interesse del Gruppo ad assicurare il perdurare del rapporto professionale con l'Amministratore Delegato, non ha riconosciuto la componente variabile monetaria della remunerazione (sebbene i relativi obiettivi fossero stati raggiunti e superati), ma, al fine di assicurare la fidelizzazione, ha tenuto conto dei risultati raggiunti nel 2011 dall'Amministratore Delegato nel determinare il Retention LTI assegnatogli.

La componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche segue gli stessi principi e criteri ed è determinata dall'Amministratore Delegato in conformità con i criteri generali stabiliti dal Comitato per la Remunerazione.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2011 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

- (iv) Benefici non monetari: i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e costituiscono parte della loro remunerazione linda.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2011 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo F che precede.

- (v) Indennità di fine mandato: il Consiglio di Amministrazione può attribuire agli Amministratori Esecutivi un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. L'indennità attribuita all'Amministratore Delegato ed al Presidente di Ferrari S.p.A. potrà 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. Nel 2011 Fiat S.p.A. e Fiat Industrial S.p.A. hanno convenuto che Fiat S.p.A. continuerà a riconoscere questa indennità al Dr. Marchionne sulla base anche del compenso fisso attribuitogli da Fiat Industrial S.p.A. e che Fiat Industrial S.p.A. terrà Fiat S.p.A. indenne da ogni onere sostenuto al riguardo.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> I costi riconosciuti al riguardo da Fiat nel 2011 sono stati pari ad €809 mila (al netto della parte addebitata a Fiat Industrial S.p.A. per €300 mila). Un milione di euro è stato riconosciuto da Ferrari in relazione all'indennità spettante al suo Presidente.

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, i contratti collettivi applicati dal Gruppo in Italia prevedono l'erogazione di trattamenti di fine rapporto a termini e condizioni predeterminati e non discrezionali in relazione ai dirigenti cui tali contratti si applicano. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche il cui rapporto di lavoro con il Gruppo non è regolato da tali contratti collettivi sono destinatari di programmi di trattamento di fine rapporto a termini e condizioni non discrezionali elaborati dallo stesso Gruppo.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2011 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo L che precede.

\*\*\*\*\*

Piani di incentivazione: si prega di voler consultare l'apposita Relazione pubblicata ai sensi dell'art. 114bis del Testo Unico della Finanza.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(Importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica <sup>1)</sup>	Compensi fissi		Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro	
				Compensi fissi	Gettoni di presenza speciali									
<b>AMMINISTRATORI</b>														
John Elkann	Presidente	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	-	1.250,0 <sup>3)</sup>	-	-	-	44,7	-	1.344,7	-	
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	-	1.500,0 <sup>3)</sup>	-	-	183,0	-	1.733,0	12.014,3 <sup>2)</sup>		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				717,2 <sup>3)</sup>	-	-	-	-	-	-	717,2	-	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				767,2	-	1.500,0	-	-	183,0	-	2.450,2	12.014,3	-	
(III) Totale				Andrea Agnelli	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	68,0	-	-
				Carlo Barel di Sant'Albano	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0 <sup>4)</sup>	18,0	-	-	68,0	-	-
				Roland Berger	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	12,0	-	-	71,0	-	-
				Tiberto Brandolini D'Adda	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	68,0	-	-
				René Carron	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	15,0	-	-	65,0	-	-
				Luca Cordero di Montezemolo	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	68,0	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(I) Compensi nella società che redige il bilancio										
(II) Compensi da controllate e collegate				(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale				(III) Totale										
				Luca Garavoglia	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	2.742,0 <sup>3)</sup>	-	2.742,0 <sup>3)</sup>	-	5.484,0
				Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	2.742,0	-	5.552,0
				Virgilio Marrone	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	12,0	-	80,0
				Vittorio Mincato	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	27,0	-	95,0
				Pasquale Pistorio	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	-	-	68,0
				Ratan Tata	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	9,0	-	-	-	-	59,0
				Mario Zibetti	Amministratore	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	50,0	18,0	-	-	36,0	-	104,0

(segue)

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche  
(segue)**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Compensi fissi			Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto di lavoro
			Scadenza della carica <sup>7)</sup>	Compensi fissi	Gettoni di presenza speciali								
<b>SINDACI</b>													
Riccardo Perotta	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	100,0	-	-	-	-	-	-	-	100,0	-
Giuseppe Camosci	Sindaco effettivo	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	65,0	-	-	-	-	-	-	-	65,0	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30,0 <sup>6)</sup>	-	-	-	-	-	-	-	30,0	-
(II) Compensi da controllate e collegate				95,0	-	-	-	-	-	-	-	95,0	-
(III) Totale				Piero Locatelli	Sindaco effettivo	1/1/2011 – 31/12/2011	2012	65,0	-	-	-	65,0	-
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>7)</sup></b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	1.472,7	-	2.969,2 <sup>8)</sup>	20,3	-	4.462,2	-
(II) Compensi da controllate e/o collegate				-	-	-	7.838,7	-	5.032,7 <sup>8)</sup>	93,9	78,2	13.043,5	768,1 <sup>2)</sup>
(III) Totale				-	-	-	9.311,4	-	8.001,9	114,2	78,2	17.505,7	768,1
													2.994,0

<sup>7)</sup> Anno in cui si tiene l'assemblea di approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

<sup>8)</sup> Vedi tabella 3A.

<sup>1)</sup> Importo rideterminato a seguito della scissione a favore di Fiat Industrial S.p.A.

<sup>2)</sup> Vedi tabella 3A.

<sup>3)</sup> Tale importo non comprende il compenso per la carica ricoperta in Fiat Group Automobiles S.p.A. (500 migliaia di euro) in quanto non percepito e riversato a Fiat S.p.A.

<sup>4)</sup> Compenso versato a Exor S.p.A.

<sup>5)</sup> Compenso per la carica ricoperta in Ferrari S.p.A..

<sup>6)</sup> Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Magneti Marelli S.p.A.

<sup>7)</sup> Incluse 24 dirigenti in carica al 31 Dicembre 2011.

<sup>8)</sup> Vedi tabella 3B.

A.

**Tabella 2: Stock-options assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Prezzo di esercizio	Periodo di esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (dal - al)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Opzioni scadute nell'Esercizio	Opzioni detenute nute alla fine dell'esercizio
											Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	Opzioni assegnate		
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato	Piano 26 Luglio 2004 <sup>1)</sup>	10.670.000	6.583	01/2011-01/2016	-	-	-	-	-	-	-	-	10.670.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 3 Novembre 2006 <sup>1)</sup>	6.250.000	13.37	11/2010-11/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	6.250.000
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			16.920.000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16.920.000
<b>DIRENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 3 Novembre 2006 <sup>1)</sup>	636.250	13.37	02/2011-11/2014	-	-	-	-	-	-	(78.750)	557.500	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			636.250	-	-	-	-	-	-	-	-	(78.750)	557.500	-

1) Il Piano attribuisce al beneficiario il diritto a ricevere un'azione ordinaria Fiat S.p.A. e un'azione ordinaria Fiat Industrial S.p.A. per ogni opzione detenuta.

**Tabella 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti			Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
					Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		
					Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di mercato	Data di assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (€/000)	Fair value <sup>1)</sup> (€/000)
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Stock Grant 23 febbraio 2009	2.000.000 azioni Fiat S.p.A.	23/02/2009									
			2.000.000 azioni Fiat Industrial S.p.A.	01/01/2012									
		Stock Grant 16 febbraio 2010	2.000.000 azioni Fiat S.p.A.	16/02/2010									
			2.000.000 azioni Fiat Industrial S.p.A.	01/01/2012									
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
		Chrysler Deferred Phantom Shares Plan (DPS)			85.627		\$ 6,47		immediato	Set-Dic 2011			
		Chrysler Cash restricted share units (RSU) <sup>2)</sup>			-		-		-	-	469,4		
(II) Compensi da controllate e collegate													298,7
(III) Totale					85.627		-		-	-			768,1

1) Costo figurativo rilevato nel conto economico 2011.

2) Le Restricted Share Units sono state assegnate prima dell'assunzione del ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche il 1 settembre 2011.

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e cognome	Carica	Bonus dell'anno <sup>1)</sup>			Bonus di anni precedenti	Altri bonus
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di Differimento		
Luca Cordero di Montezemolo	Amministratore					
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>						
(I) Compensi da Ferrari S.p.A.		2.742,0	-	-	-	-
(II) Compensi da Montezemolo		-	-	-	-	-
(III) Totale		32,5	-	-	7.969,4	-

1) Nessun bonus è stato attribuito all'Amministratore Delegato per il 2011; bonus relativi al 2011 per i dirigenti con responsabilità strategiche non ancora determinati.

2) Include bonus relativi alla performance del 2010, non precedentemente indicati in quanto approvati successivamente alla pubblicazione dei risultati per il 2010.

(in migliaia di euro)

**Tabella 4: 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 possedute al 31.12.2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Variazione numero azioni per dirigenti entrati/(usciti)	Numero azioni possedute al 31.12.2011
Sergio Marchionne <sup>1)</sup>	Amministratore Delegato	Fiat S.p.A. ordinarie	240.000	-	-	-	240.000
Luca Cordero di Montezemolo	Amministratore	Fiat S.p.A. ordinarie	127.172	-	-	-	127.172
Gian Maria Gros-Pietro	Amministratore	Fiat S.p.A. ordinarie	3.300	-	-	-	3.300
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>							
	Fiat S.p.A. ordinarie	93.289	16.603	-	(9.918)	99.974	
	Fiat S.p.A. risparmio	-	1.000	-	-	1.000	

1) In attuazione del piano di Stock Grant indicato alla tabella 3A, a gennaio 2012 Fiat S.p.A. ha consegnato al Dr. Sergio Marchionne 4.000.000 di azioni ordinarie Fiat S.p.A. (oltre a 4.000.000 di azioni ordinarie Fiat Industrial S.p.A.) vestiti il 1 gennaio 2012. Nel mese di febbraio 2012 il Dr. Marchionne ha venduto 980.000 azioni ordinarie Fiat S.p.A. (oltre a 980.000 azioni ordinarie Fiat Industrial S.p.A.) per il pagamento di parte dell'onere fiscale sull'attribuzione delle azioni.