

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

Fiat S.p.A. – Sede sociale: Via Nizza 250, Torino (Italia)

Capitale sociale: € 4.477.645.702,34 – Registro delle Imprese Ufficio di Torino e C.F.: 00469580013

INDICE

DEFINIZIONI	2
Sezione I	3
A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della politica sulla remunerazione	3
B. Ruolo del comitato per la remunerazione	4
C. Eventuale intervento di 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	10
H. Obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	10
I. Coerenza con il perseguitamento 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	11
M. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	11
N. Ulteriori informazioni	11
O. Riferimento a politiche retributive di altre società	11
Sezione II	12
Tabella 1: Compensi corrisposti ai Componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	14
Tabella 2: <i>Stock-options</i> assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	16
Tabella 3A: Piani di incentivazioni basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	17
Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei Componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
Tabella 4: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	19

Definizioni

Amministratore Delegato	indica l'Amministratore Delegato della Società, Dr. Sergio Marchionne
Amministratori Esecutivi	indica gli amministratori investiti di particolari cariche e poteri dal Consiglio di Amministrazione, in particolare l'Ing. John Elkann ed il Dr. Sergio Marchionne
Chief Human Resources Officer	indica il responsabile Human Resources del Gruppo
Codice di Corporate Governance	indica il Codice di Autodisciplina approvato dal Comitato per la Corporate Governance delle società quotate di Borsa Italiana, al quale la Società aderisce
Collegio Sindacale	indica il Collegio Sindacale della Società
Comitato per la Remunerazione	indica il Comitato Remunerazioni interamente composto, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, da amministratori indipendenti, nelle persone dei Signori: René Carron (in qualità di Presidente), Gian Maria Gros-Pietro e Patience Wheatcroft
Consiglio di Amministrazione	indica il Consiglio di Amministrazione della Società
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	indica i componenti del Group Executive Council ed altri dirigenti chiave che rispondono all'Amministratore Delegato
Group Executive Council	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 <i>best practice</i> , ivi incluso lo sviluppo ed utilizzo delle risorse manageriali
Gruppo	indica congiuntamente la Società e le società da questa controllate
LTI	indica il piano LTI (<i>long-term incentive plan</i>) basato su strumenti finanziari approvato dall'assemblea degli azionisti della Società il 4 aprile 2012 e descritto nella Relazione per gli Azionisti predisposta dalla Società ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza
Performance and Leadership Bonus Plan	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 <i>leadership</i> individuali
Politica sulla Remunerazione	indica la Politica sulle Remunerazioni descritta nella Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione
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 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
Remunerazione Complessiva Annuia	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, (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, inclusa l'attribuzione nel corso dell'anno di azioni a seguito del soddisfacimento delle condizioni di <i>vesting</i> di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari
Società	indica Fiat S.p.A.
Testo Unico della Finanza	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; 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 ed approvata per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione nel febbraio del 2012 ed è quindi stata sottoposta, con esito favorevole, al voto da parte dell'assemblea degli azionisti della Società, ai sensi del Codice di Corporate Governance, dell'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza e delle Raccomandazioni Europee. La presente Politica sulla Remunerazione è stata nuovamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nel febbraio 2013 e quindi dall'Assemblea degli Azionisti il 9 aprile 2013. Il 27 febbraio 2014 il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni, ha approvato la presente Politica, che sarà sottoposta all'approvazione dell'assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio civilistico relativo all'esercizio 2013.

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 2013, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 febbraio 2014.

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. Il Comitato per la Remunerazione ha nuovamente esaminato la presente Politica sulla Remunerazione nel febbraio del 2013 e nella riunione del 27 febbraio 2014, durante la quale il Comitato per la Remunerazione è stato informato dal Chief Human Resources Officer circa l'applicazione da parte della Società della Politica sulla Remunerazione nei confronti degli Amministratori Esecutivi e dei 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 Chief Human Resources Officer. Con cadenza annuale il Chief Human Resources Officer riferisce al Comitato per la Remunerazione e gli fornisce informazione sull'attuazione della Politica sulla Remunerazione nell'esercizio precedente e sulle 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: René Carron (in qualità di Presidente), Gian Maria Gros-Pietro e Patience Wheatcroft, 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.

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 per la prima volta dal Comitato per la Remunerazione in data 22 febbraio 2012.

Nei primi mesi del 2012 il Comitato per la Remunerazione si è riunito due volte per svolgere le attività preliminari necessarie a proporre al Consiglio di Amministrazione la proposta per l'adozione di un piano di incentivazione basato su strumenti finanziari (LTI).

Nel 2012 il Comitato è stato informato dal management della Società in merito ad una analisi di benchmark sui compensi degli amministratori non esecutivi, condotta su base europea e con particolare riguardo alle quaranta società i cui titoli sono maggiormente scambiati alla Borsa di Milano (che compongono il cosiddetto indice FTSE-MIB). Sulla base di tale analisi e con l'obiettivo di allineare i compensi degli Amministratori non Esecutivi con particolari incarichi alla media del campione considerato, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha deliberato di riconoscere, in base all'Articolo 2389 del Codice Civile, un compenso fisso agli Amministratori che siano anche membri dei comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione (v. anche il paragrafo D3). Il comitato ha esaminato nuovamente la Politica per la Remunerazione nel febbraio del 2013.

In conformità a quanto previsto dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto una sessione il 27 febbraio 2014 per esaminare la proposta di compenso variabile per l'Amministratore Delegato per il 2013, proponendo anche la conferma del compenso fisso, come determinato nel 2011.

Il 27 febbraio 2014 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 differisce in maniera sostanziale da quella approvata nel 2012.

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. Gli Amministratori non Esecutivi con incarichi ricevono anche compensi aggiuntivi, come indicato di seguito.

A decorrere dall'assemblea degli azionisti del 4 aprile 2012 il compenso fisso degli Amministratori non Esecutivi senza particolari incarichi è stato determinato in euro 50.000.

Come già indicato, nel 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile, di attribuire agli Amministratori non Esecutivi che siano anche membri di Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione i seguenti compensi fissi annuali:

- Presidente del Comitato Controllo e Rischi: euro 30.000;
- Membri del Comitato Controllo e Rischi: euro 20.000;
- Presidenti di altri comitati: euro 20.000;
- Membri di altri comitati: euro 15.000.

Riguardo a tale delibera del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni ha svolto le attività consultive preliminari citate al precedente paragrafo B3.

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, che può essere 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 Piano. 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.

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 2004-2012 – *stock option* (diritto di acquistare azioni ad un predeterminato prezzo) e *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.

Per informazioni sul piano LTI approvato nel 2012 si prega di fare riferimento alla Relazione su tale piano, disponibile sul sito della Società, www.fiatspa.com.

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 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.

A seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea del piano LTI il 4 aprile 2012, 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. Spetta all'Amministratore Delegato identificare i destinatari del piano.

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.

Dato il cambiamento del contesto organizzativo e di *business* intervenuto dal momento dell'approvazione del piano LTI, nel 2013 la Società ha ritenuto di non avvalersi dell'autorizzazione contemplata da piano LTI relativa ai dirigenti *senior*, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non vi sono state nel 2013 assegnazioni in base al piano LTI. Il Gruppo intende infatti proporre un piano integrato di incentivazione di lungo termine per Fiat-Chrysler applicabile anche ai dipendenti di Chrysler Group LLC e delle sue controllate, destinato a sostituire il piano LTI (il piano LTI non è applicabile ai dipendenti di Chrysler Group LLC e delle sue controllate). La Società sotterrà a tempo debito tale piano alle necessarie approvazioni.

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 e gli incentivi basati su strumenti finanziari contemplati dal piano LTI approvato dagli azionisti il 4 aprile 2012.

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:

- la componente fissa generalmente non rappresenta più del 50% della Remunerazione Complessiva Annuia prevista;
- l'incentivo annuo previsto per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non rappresenta meno del 40% della componente fissa annua lorda della remunerazione;
- 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 Annuia.

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.

La componente variabile di breve periodo è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi finanziari stabiliti annualmente, 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.

L'obiettivo del piano LTI è rendere disponibile una componente variabile di lungo periodo della remunerazione, 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 e disponibile sul sito della Società: www.fiatspa.com.

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.

Per maggiori informazioni, si rinvia al paragrafo E che precede, all'apposita relazione pubblicata ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico della Finanza ed alla relativa proposta del Consiglio di Amministrazione agli Azionisti, consultabili sul sito internet della Società: 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 della 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 (per quanto riguarda le indennità attribuite in passato si rinvia alla Sezione II, parte I, (v) di questa Relazione).

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturette 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 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 il 4 aprile 2012, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un compenso fisso. Nel 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile, di attribuire agli Amministratori non Esecutivi che siano anche membri di Comitati istituiti dal Consiglio di Amministrazione un compenso fisso aggiuntivo (v. il paragrafo E.1). Gli Amministratori Esecutivi ricevono una ulteriore remunerazione fissa secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione. 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 2013 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 2013 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 prefissati. 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.

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.

Quanto al piano LTI approvato nell'aprile 2012, la Società ha ritenuto di non avvalersi nel 2013 dell'autorizzazione relativa ai dirigenti *senior*, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dato il cambiamento del contesto organizzativo e di *business* intervenuto dal momento dell'approvazione del piano LTI e di conseguenza non vi sono state nel 2013 assegnazioni a favore di dirigenti *senior* o dirigenti con Responsabilità Strategiche in base al piano LTI. Si prega di far riferimento al precedente Paragrafo E3 riguardo all'intenzione del Gruppo di proporre un piano integrato di incentivazione di lungo termine per Fiat Chrysler applicabile anche ai dipendenti di Chrysler Group LLC e delle sue controllate, da sottoporre a tempo debito alle necessarie approvazioni.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2013 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 2013 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo F che precede.

- (v) Indennità di fine mandato: all'atto della nomina, nel 2004, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito all'Amministratore Delegato della Società, un programma di fidelizzazione il cui valore matura per intero nell'arco di un periodo di dieci anni che prevede un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. Analogo trattamento è stato attribuito al Presidente di Ferrari S.p.A. Tale indennità, in linea con la prassi in allora vigente, sarà dovuta 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. Successivamente alla fusione tra Fiat Industrial S.p.A. e CNH Industrial N.V. avvenuta nel settembre del 2013, la società incorporante, CNH Industrial N.V., continuerà a tenere indenne Fiat S.p.A. al riguardo.⁽¹⁾

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturette 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 2013 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. 114-bis del Testo Unico della Finanza.

(1) I costi riconosciuti al riguardo da Fiat nel 2013 sono stati pari ad €685 mila (al netto della parte addebitata a Fiat Industrial S.p.A. per €320 mila). €776 mila sono stati riconosciuti da Ferrari in relazione all'indennità spettante al suo Presidente.

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	Compensi fissi			Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi corrisposti	Oneri figurativo ("Fair value") dei compensi equity
			Scadenza della carica ⁽ⁿ⁾	Compensi per cariche speciali fissi	Retribuzioni da lavoro dipendente					
AMMINISTRATORI										
John Elkann	Presidente	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	1.250,0	-	20,0	-	197,1	1.517,1
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	1.500,0	-	-	897,0 ^(d)	107,1	2.554,1
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				750,0 ^(g)	-	-	-	449,0 ^(d)	-	1.199,0
(II) Compensi da controllate e collegate				800,0	1.500,0	-	-	1.346,0	107,1	3.753,1
(III) Totale										6.197,6
Andrea Agnelli	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	-	-	50,0
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	-	-	85,0
Tiberto Brandolini D'Adda	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	-	-	50,0
René Carron	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	-	-	90,0
Luca Cordero di Montezemolo	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	-	-	50,0
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50,0	-	-	-	-	-	50,0
(II) Compensi da controllate e collegate				2.742,0 ^(g)	-	-	-	2.742,0 ^(d)	-	5.484,0
(III) Totale				2.792,0	-	-	-	2.742,0	-	5.534,0
Gian Maria Gros Pietro	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	45,0	-	95,0
Patience Wheatcroft	Amministratore	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	50,0	-	-	-	30,0	-	80,0

(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)**

		Compensi fissi										
		Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ⁽¹⁾	Compensi fissi	Compensi per cariche speciali	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale compensi corrisposti
Nome e Cognome												"Fair value" dei compensi equity
SINDACI												
Ignazio Carbonne	Presidente del Collegio Sindacale	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	100,0	-	-	-	-	-	-	100,0	
Lionello Jona Celesia	Sindaco effettivo	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	65,0	-	-	-	-	-	-	65,0	
Piero Locatelli	Sindaco effettivo	1/1/2013 – 31/12/2013	2015	65,0	-	-	-	-	-	-	65,0	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE⁽⁵⁾												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		-	-	5.711,1	-	-	1.647,0 ⁽⁴⁾	46,5	-	7.404,6	-	
(II) Compensi da controllate e/o collegate		-	-	4.498,2	-	-	2.522,9 ⁽⁴⁾	144,4	787,2	7.932,7	10.028,0 ⁽¹⁾	
(III) Totale		-	-	10.209,3	-	-	4.169,9	190,9	787,2	15.357,3	10.028,0	
⁽¹⁾ Anno in cui si tiene l'assemblea d'approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.												
⁽²⁾ Vedi tabella 3A. Onere figurativo rilevato nel conto economico 2013 in contropartita ad apposita riserva del patrimonio netto e che non ha comportato esborso di cassa nell'esercizio.												
⁽³⁾ Tale importo non comprende il compenso per la carica ricoperta in Fiat Group Automobiles S.p.A. (600 migliaia di euro) in quanto non percepito e versato a Fiat S.p.A.												
⁽⁴⁾ Compenso per la carica ricoperta in Ferrari S.p.A.												
⁽⁵⁾ Include 19 dirigenti in carica al 31 Dicembre 2013.												

(1) Anno in cui si tiene l'assemblea d'approvazione del bilancio in occasione della quale scade il mandato.

(2) Vedi tabella 3A. Onere figurativo rilevato nel conto economico 2013 in contropartita ad apposita riserva del patrimonio netto e che non ha comportato esborso di cassa nell'esercizio.

(3) Tale importo non comprende il compenso per la carica ricoperta in Fiat Group Automobiles S.p.A. (600 migliaia di euro) in quanto non percepito e versato a Fiat S.p.A.

(4) Vedi tabella 3B.

(5) Include 19 dirigenti in carica al 31 Dicembre 2013.

Tabella 2: Stock-option 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)	Periodo di esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (dal - al)	Data di assegnazione	Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Prezzo di esercizio	Numero opzioni	Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
									Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni							
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato	Piano	6.583	01/2011-01/2016	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.670.000	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		26 Luglio 2004 ⁽¹⁾	10.670.000	6.583	01/2010-11/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.250.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano	6.250.000	13.370	3 Novembre 2006 ⁽¹⁾	13.370	11/2014	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		16.920.000														16.920.000	
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano	557.500	13.370	02/2011-11/2014	-	-	-	-	105.000	13.370	15.632	156.250	296.250	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		557.500								105.000					156.250	296.250	

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

Tabella 3A: Piani di incentivazioni 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	Numero e tipologia di strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Onera figurativo ("Fair value") (€/000)
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato	Stock Grant 4 aprile 2012 (azioni Fiat SpA)	4.666.667	22/2/2013- 22/2/2015	-	-	-	-	-	-	-	2.333.333 ⁽¹⁾
(I) Compensi da controllate e collegate		Chrysler Directors' Restricted Stock Unit Plan (Director RSU Plan) ⁽²⁾	-	-	20.161,3	\$9,92	30/6/2014	30/7/2013	\$9,92	-	-	25.032 ⁽³⁾
(II) Totale		4.666.667			20.161,3							6.197,6
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE												
(I) Compensi da controllate e collegate		Chrysler Deferred Phantom Shares (DPSS) Plan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		Chrysler Cash restricted share units (RSUs)	636.830	12/3/2010- 30/6/2015	53.552	\$9,92	12/3/2013- 30/6/2015	2013	\$9,92	-	-	-
		Chrysler Long Term Incentive Plan restricted share units (RSUs)	23 febbraio 2012	133.536	23/2/2012- 23 febbraio 2015	172.320	\$9,00	26/2/2013- 26/2/2016	26/2/2013	\$9,00	-	-
		Chrysler Long Term Incentive Plan Performance share units (PSUs)	23 febbraio 2012	1.514.995	23/2/2015	87.745	\$9,92	1/12/2013- 31/12/2014	1/12/2013	\$9,92	-	-
(II) Totale		2.285.361			313.617							263.509
												10.028,0

(1) Alla data del presente documento (27 febbraio 2014), il beneficiario non ha esercitato il suo diritto in riferimento alla quota vested dello "Stock Grant 4 aprile 2012" e non ha ricevuto alcuna azione.

(2) Onera figurativo rilevato nel conto economico 2013 in contropartita ad apposita riserva del patrimonio netto e che non ha comportato esborsi di cassa nell'esercizio.

(3) Il Dr. Marchionne non riceve alcun compenso per l'attività che presta a favore di Chrysler. In analogia ai diritti assegnati agli altri membri, risulta assegnatario di "Restricted Stock Unit" in relazione al Director RSU Plan. Le RSU potranno essere incassate solo decorsi 60 giorni dalla cessazione della carica di membro del Consiglio di Amministrazione di Chrysler. Per ulteriori dettagli si rinvia al Form 10-k di Chrysler Group LLC per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013.

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			Bonus di anni precedenti	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	Altri bonus
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di Differimento				
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		897,0	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		449,0	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		1.346,0	-	-	-	-	-	-
Luca Cordero di Montezemolo	Amministratore							
(I) Compensi da Ferrari S.p.A.		2.742,0	-	-	-	-	-	-
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.647,0	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		2.522,9	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		4.169,9	-	-	-	-	-	-

(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 31.12.2012	Numero azioni acquisite nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Variazione numero azioni per dirigenti entrati/(usciti)	Numero azioni possedute al 31.12.2013
Sergio Marchionne	Amministratore Delegato	Fiat S.p.A. ordinarie	3.260.000	-	240.000	-	3.020.000
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
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE							
		Fiat S.p.A. ordinarie	96.691	105.450	109.158	(14.769)	78.214