

# Assemblea degli Azionisti 31 marzo 2014

(Punto 2 a dell'Ordine del Giorno)



## a) **Politica in materia di remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 58/98**

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata, ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, ad esprimere il proprio voto consultivo in merito alla politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

Si riportano di seguito le Definizioni e la Sezione I della Relazione sulla remunerazione – redatta in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter, del regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971 – che è stata messa a disposizione del pubblico a termini di legge ed è consultabile sul sito [www.fiatspa.com](http://www.fiatspa.com).

### “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 di Borsa Italiana, 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: René Carron (in qualità di Presidente), Gian Maria Gros-Pietro e Patience Wheatcroft
<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 <i>best practice</i> , 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> ) 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
<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 <i>leadership</i> 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 Annua</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, (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
<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; 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:

<b>Soggetti remunerati</b>	<b>Organo/soggetto che propone o che raccomanda</b>	<b>Organo/soggetto che presta consulenza</b>	<b>Organo/soggetto che delibera</b>	<b>Voto non vincolante degli azionisti ("Say on Pay")</b>
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](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 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, trattenerne 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 avvocati 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 lorda; (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 lorda; (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 lorda. 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 Annuata 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 lorda 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 Annuata 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](http://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 sottoporrà 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:

- (a) la componente fissa generalmente non rappresenta più del 50% della Remunerazione Complessiva Annuale 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.

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 atipica 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](http://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](http://www.fiatspa.com).

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

Gli interessi di lungo 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 (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 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.”

27 febbraio 2014

*Per il Consiglio di Amministrazione*

/s/ John Elkann

**IL PRESIDENTE**

John Elkann