

Relazioni e proposte all'Assemblea

Relazioni della società di revisione	340
Relazioni del collegio sindacale	344
Relazioni e proposte sugli argomenti all'ordine del giorno	349

Bilancio consolidato al 31 dicembre 2013

Relazione della società di revisione

ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39

Agli Azionisti della FIAT S.p.A.

1. Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio consolidato, costituito dal conto economico consolidato, dal conto economico complessivo consolidato, dalla situazione patrimoniale-finanziaria consolidata, dal rendiconto finanziario consolidato, dalle variazioni del patrimonio netto consolidato e dalla relativa nota integrativa della Fiat S.p.A. e sue controllate (il "Gruppo Fiat") chiuso al 31 dicembre 2013. La responsabilità della redazione del bilancio in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea, nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 38/2005, compete agli Amministratori della Fiat S.p.A.. È nostra la responsabilità del giudizio professionale espresso sul bilancio consolidato e basato sulla revisione contabile.
2. Il nostro esame è stato condotto secondo i principi e i criteri per la revisione contabile raccomandati dalla Consob. In conformità ai predetti principi e criteri, la revisione è stata pianificata e svolta al fine di acquisire ogni elemento necessario per accertare se il bilancio consolidato sia viziato da errori significativi e se risulti, nel suo complesso, attendibile. Il procedimento di revisione comprende l'esame, sulla base di verifiche a campione, degli elementi probativi a supporto dei saldi e delle informazioni contenuti nel bilancio consolidato, nonché la valutazione dell'adeguatezza e della correttezza dei criteri contabili utilizzati e della ragionevolezza delle stime effettuate dagli Amministratori. Riteniamo che il lavoro svolto fornisca una ragionevole base per l'espressione del nostro giudizio professionale.

Per quanto riguarda i dati comparativi relativi al bilancio consolidato dell'esercizio precedente ed alla situazione patrimoniale-finanziaria al 1 gennaio 2012, derivata dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2011, rideterminati in seguito all'applicazione retroattiva dell'emendamento allo IAS 19, come illustrato nelle note illustrative, si fa riferimento alle relazioni emesse rispettivamente da noi in data 25 febbraio 2013 e da altro revisore in data 27 febbraio 2012. Le modalità di rideterminazione dei dati comparativi e la relativa informativa presentata nelle note illustrative sono state da noi esaminate ai fini dell'emissione della presente relazione.

3. A nostro giudizio, il bilancio consolidato del Gruppo Fiat al 31 dicembre 2013 è conforme agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea, nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 38/2005; esso pertanto è redatto con chiarezza e rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, il risultato economico ed i flussi di cassa del Gruppo Fiat per l'esercizio chiuso a tale data.

4. La responsabilità della redazione della relazione sulla gestione e della relazione sulla Corporate Governance, pubblicata nella sezione “Corporate Governance” del sito internet della Fiat S.p.A., in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dai regolamenti compete agli Amministratori della Fiat S.p.A.. È di nostra competenza l’espressione del giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione e delle informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell’art. 123-bis del D.Lgs. 58/98, presentate nella relazione sulla Corporate Governance, con il bilancio consolidato, come richiesto dalla legge. A tal fine, abbiamo svolto le procedure indicate dal principio di revisione 001 emanato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e raccomandato dalla Consob. A nostro giudizio la relazione sulla gestione e le informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell’art. 123-bis del D.Lgs. 58/98 presentate nella relazione sulla Corporate Governance sono coerenti con il bilancio consolidato del Gruppo Fiat al 31 dicembre 2013.

Torino, 4 marzo 2014

RECONTA ERNST & YOUNG S.P.A.

Felice Persico

(Socio)

Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2013

Relazione della società di revisione

ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010, n. 39

Agli Azionisti della FIAT S.p.A.

1. Abbiamo svolto la revisione contabile del bilancio d'esercizio, costituito dal conto economico, dal conto economico complessivo, dalla situazione patrimoniale-finanziaria, dal rendiconto finanziario, dalle variazioni del patrimonio netto e dalla relativa nota integrativa della Fiat S.p.A. chiuso al 31 dicembre 2013. La responsabilità della redazione del bilancio in conformità agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea, nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 38/2005, compete agli Amministratori della Fiat S.p.A.. È nostra la responsabilità del giudizio professionale espresso sul bilancio e basato sulla revisione contabile.
2. Il nostro esame è stato condotto secondo i principi e i criteri per la revisione contabile raccomandati dalla Consob. In conformità ai predetti principi e criteri, la revisione è stata pianificata e svolta al fine di acquisire ogni elemento necessario per accertare se il bilancio sia viziato da errori significativi e se i risultati, nel suo complesso, attendibile. Il procedimento di revisione comprende l'esame, sulla base di verifiche a campione, degli elementi probativi a supporto dei saldi e delle informazioni contenuti nel bilancio, nonché la valutazione dell'adeguatezza e della correttezza dei criteri contabili utilizzati e della ragionevolezza delle stime effettuate dagli Amministratori. Riteniamo che il lavoro svolto fornisca una ragionevole base per l'espressione del nostro giudizio professionale.

Per quanto riguarda i dati comparativi relativi al bilancio dell'esercizio precedente ed alla situazione patrimoniale-finanziaria al 1 gennaio 2012, derivata dal bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2011, rideterminati in seguito all'applicazione retroattiva dell'emendamento allo IAS 19, come illustrato nelle note illustrative, si fa riferimento alle relazioni emesse rispettivamente da noi in data 25 febbraio 2013 e da altro revisore in data 27 febbraio 2012. Le modalità di rideterminazione dei dati comparativi e la relativa informativa presentata nelle note illustrative sono state da noi esaminate ai fini dell'emissione della presente relazione.

3. A nostro giudizio, il bilancio d'esercizio della Fiat S.p.A. al 31 dicembre 2013 è conforme agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea, nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 38/2005; esso pertanto è redatto con chiarezza e rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, il risultato economico ed i flussi di cassa della Fiat S.p.A. per l'esercizio chiuso a tale data.

4. La responsabilità della redazione della relazione sulla gestione e della relazione sulla Corporate Governance, pubblicata nella sezione “Corporate Governance” del sito internet della Fiat S.p.A., in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dai regolamenti compete agli Amministratori della Fiat S.p.A.. È di nostra competenza l’espressione del giudizio sulla coerenza della relazione sulla gestione e delle informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell’art. 123-bis del D.Lgs. 58/98, presentate nella relazione sulla Corporate Governance, con il bilancio, come richiesto dalla legge. A tal fine, abbiamo svolto le procedure indicate dal principio di revisione 001 emanato dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili e raccomandato dalla Consob. A nostro giudizio la relazione sulla gestione e le informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell’art. 123-bis del D.Lgs. 58/98 presentate nella relazione sulla Corporate Governance sono coerenti con il bilancio della Fiat S.p.A. al 31 dicembre 2013.

Torino, 4 marzo 2014

RECONTA ERNST & YOUNG S.P.A.

Felice Persico

(Socio)

Relazione del collegio sindacale sul bilancio consolidato

Signori Azionisti,

il bilancio consolidato di Fiat S.p.A. dell'esercizio 2013, che viene messo a Vostra disposizione, presenta un utile netto di 1.951 milioni di Euro, di cui 1.047 milioni di Euro di pertinenza di terzi. Esso ci è stato comunicato nei termini di legge, unitamente alla relazione sulla gestione, e risulta redatto secondo gli International Financial Reporting Standard (IFRS) adottati dall'Unione Europea ed i provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 D. Lgs. n. 38/2005.

I controlli effettuati da Reconta Ernst & Young S.p.A., incaricata della revisione, hanno condotto la stessa ad affermare che:

“Il bilancio consolidato del Gruppo Fiat al 31 dicembre 2013 è conforme agli International Financial Reporting Standards adottati dall'Unione Europea, nonché ai provvedimenti emanati in attuazione dell'art. 9 del D. Lgs. n. 38/2005; esso pertanto è redatto con chiarezza e rappresenta in modo veritiero e corretto la situazione patrimoniale e finanziaria, il risultato economico ed i flussi di cassa del Gruppo Fiat per l'esercizio chiuso a tale data.”

Viene anche precisato che:

“A nostro giudizio la relazione sulla gestione e le informazioni di cui al comma 1, lettere c), d), f), l), m) e al comma 2, lettera b) dell'art. 123-bis del D.Lgs. 58/98 presentate nella relazione sulla Corporate Governance sono coerenti con il bilancio consolidato del Gruppo Fiat al 31 dicembre 2013.”

A tali risultanze ed informazioni e così al bilancio consolidato, salvo quanto più avanti specificato, non si è esteso il controllo del Collegio Sindacale, in conformità con quanto disposto dall'art. 41 n. 3 D. Lgs. 9.4.1991, n. 127.

La determinazione dell'area di consolidamento, la scelta dei principi di consolidamento delle partecipazioni e le procedure a tale fine adottate rispondono alle prescrizioni degli IFRS. La struttura del bilancio consolidato è quindi da ritenersi tecnicamente corretta e, nell'insieme, conforme alla specifica normativa.

La relazione sulla gestione illustra in modo adeguato la situazione economica, patrimoniale e finanziaria, l'andamento della gestione nel corso del 2013 e l'evoluzione dopo la chiusura dell'esercizio dell'insieme delle imprese oggetto di consolidamento. L'esame al quale l'abbiamo sottoposta ne ha evidenziato la congruenza con il bilancio consolidato.

Torino, 4 marzo 2014

I Sindaci

Ignazio Carbone /f/ Ignazio Carbone

Lionello Jona Celesia /f/ Lionello Jona Celesia

Piero Locatelli /f/ Piero Locatelli

Relazione del collegio sindacale all'assemblea degli azionisti

Signori Azionisti,

l'art. 153 del D.Lgs. n. 58 del 24.2.1998, prevede l'obbligo per il Collegio Sindacale di riferire all'assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, sull'attività di vigilanza svolta, sulle omissioni e sui fatti censurabili eventualmente rilevati, nonché la facoltà di fare proposte in ordine al bilancio, alla sua approvazione ed alle materie di propria competenza.

A tale disposizione normativa adempiamo con la presente relazione, anche nel rispetto dell'art. 2429, comma 2, del codice civile.

Nel corso dell'esercizio 2013 abbiamo osservato i doveri di cui all'art. 149 D. Lgs. n. 58 del 24.2.1998, il che ci consente di riferirVi circa gli argomenti che seguono.

Abbiamo assistito alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, nel corso delle quali gli Amministratori ci hanno informato sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale oggetto di delibera e poste in essere dalla società e/o dalle sue controllate.

Al riguardo, abbiamo accertato e ci siamo assicurati che le suddette operazioni fossero conformi alla legge ed allo statuto sociale, non fossero in contrasto con le delibere assunte dall'assemblea e fossero improntate a principi di corretta amministrazione.

La struttura organizzativa della società appare adeguata alle dimensioni della stessa; ciò ha consentito, anche tramite incontri con i responsabili delle funzioni aziendali e con i rappresentanti della società di revisione, una esauriente raccolta di informazioni circa il rispetto dei principi di diligenza e corretta condotta amministrativa.

Il sistema di controllo interno, in costante aggiornamento, è strutturato anche a livello di Gruppo, sia in Fiat S.p.A. che nelle sue controllate.

Abbiamo valutato e vigilato sull'adeguatezza del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo a rappresentare correttamente i fatti di gestione mediante: i) l'esame delle relazioni del Preposto al Controllo Interno sul sistema di Controllo Interno di Fiat; ii) l'esame dei rapporti dell'Internal Audit e l'informativa ottenuta sugli esiti dell'attività di monitoraggio riguardo all'attuazione delle azioni correttive individuate a seguito dell'attività di audit; iii) l'ottenimento di informazioni dai responsabili delle rispettive funzioni; iv) l'esame dei documenti aziendali e dei risultati del lavoro svolto dalla società di revisione; v) i rapporti con il management e con gli organi di controllo delle principali e più significative società controllate, ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art. 151 del D.Lgs. 58/98; vi) la partecipazione ai lavori del Comitato Controllo e Rischi, costituito nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società e formato da tre membri indipendenti del Consiglio stesso. La partecipazione al Comitato Controllo e Rischi ha, peraltro, consentito al Collegio di coordinare, anche con le attività del Comitato stesso, lo svolgimento delle proprie funzioni di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, assunte in forza dell'art. 19 del D. Lgs. n. 39/2010 e procedere, in particolare, a vigilare:

- sul processo relativo all'informativa finanziaria;
- sull'efficacia dei sistemi di controllo interno, di revisione interna e di gestione del rischio;
- sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati;
- sugli aspetti relativi all'indipendenza della società di revisione, con particolare riferimento ai servizi da quest'ultima prestati all'ente revisionato, diversi dalla revisione contabile. Al riguardo, si sottolinea che in data 28 febbraio 2014 abbiamo ricevuto comunicazione da Reconta Ernst & Young S.p.A. – con la quale abbiamo tenuto un frequente scambio di informazioni – che Fiat S.p.A. ha conferito alla stessa, in aggiunta

alla revisione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, alla revisione contabile limitata della relazione semestrale consolidata ed alle procedure di verifica concordate per l'esame delle relazioni trimestrali, i seguenti incarichi retribuiti:

- esame del sistema di controllo interno connesso alla predisposizione dell'informativa finanziaria ("internal control over financial reporting" o "ICFR") del Gruppo Fiat per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, per Euro 680 mila;
- effettuazione di procedure relative all'analisi del sistema di controllo interno sul reporting finanziario nell'ambito del nuovo sistema GRC per Euro 175 mila;
- effettuazione di procedure di verifica in riferimento alla voce Disponibilità Liquide al 30 settembre 2012 per Euro 100 mila;
- analisi delle soluzioni contabili identificate dalla Società in relazione ad alcune prospettate operazioni di investimento per Euro 43 mila.

Nessuna altra attività separata è stata svolta e nessun onorario è stato fatturato a Fiat S.p.A. da Reconta Ernst & Young S.p.A. e da altre società appartenenti al network Ernst & Young.

Si dà inoltre atto che Reconta Ernst & Young S.p.A. ha presentato in data 4 marzo 2014 la relazione di cui al terzo comma dell'art. 19 D.Lgs. n. 39/2010, segnalando che non sono emerse questioni fondamentali in sede di revisione, né carenze significative nel sistema di controllo interno con riferimento al processo di informativa finanziaria.

Dall'attività svolta, il Collegio esprime una valutazione di adeguatezza del sistema di controllo interno di Fiat nel suo complesso e dà atto, nella veste di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, che non sussistono rilievi da segnalare all'Assemblea.

Del pari appaiono adeguate le disposizioni impartite da Fiat S.p.A. alle società controllate, ai sensi dell'art. 114, comma 2, D.Lgs. n. 58 del 24.2.1998.

Con riferimento alla disposizione di cui all'art. 36 del Regolamento Mercati, emanato da Consob, relativa alle società controllate di per sé rilevanti costituite e regolate dalla legge di Stati non appartenenti all'U.E., segnaliamo che – alla data del 31 dicembre 2013 – le società cui si applica tale disposizione sono incluse tra le imprese rilevanti ai fini del sistema Fiat di controllo sull'informativa finanziaria rispetto al quale non sono state segnalate carenze.

Il Consiglio di Amministrazione ci ha trasmesso, nei termini di legge, la relazione sull'andamento della gestione nel primo semestre dell'esercizio, rendendola pubblica con le modalità prescritte da Consob ed ha provveduto, secondo legge, per quanto concerne le relazioni sull'andamento trimestrale. Con riferimento alle comunicazioni Consob, per quanto di nostra competenza, possiamo attestare che:

- le informazioni fornite dagli Amministratori nella relazione sulla gestione sono da ritenersi esaurienti e complete;
- in ossequio al Testo Unico sulla Finanza (D.Lgs. n. 58/98), siamo stati costantemente informati per quanto di nostra competenza;
- le verifiche periodiche ed i controlli cui abbiamo sottoposto la società non hanno evidenziato operazioni atipiche e/o inusuali, con terzi, parti correlate o infragruppo, così come definite dalla Comunicazione Consob del 28 luglio 2006;
- per quanto riguarda le operazioni infragruppo, gli Amministratori, in Nota integrativa, evidenziano ed illustrano l'esistenza di numerosi rapporti di interscambio di beni e servizi tra la Vostra società e le società del gruppo di appartenenza, nonché con parti correlate, precisando che gli stessi sono stati regolati a condizioni di mercato ritenute normali nei rispettivi mercati di riferimento, tenuto conto delle caratteristiche dei beni e dei servizi prestati. Al riguardo confermiamo che, a far data dal 1° gennaio 2011, hanno trovato applicazione le "Procedure per operazioni con parti correlate", conformi al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 ed alla Comunicazione Consob del 24 settembre 2010, le cui linee guida erano state adottate dal Consiglio di Amministrazione con delibera in data 21 ottobre 2010;
- dai colloqui e dagli incontri avuti con il management e gli organi di controllo delle principali controllate non sono emersi aspetti da segnalare;

- abbiamo preso visione ed ottenuto informazioni sulle attività di carattere organizzativo e procedurale poste in essere ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni, sulla responsabilità amministrativa degli Enti per i reati previsti da tali normative. Dalle relazioni dell'Organismo di Vigilanza sulle attività svolte nel corso dell'esercizio 2013 e dagli incontri dell'Organismo stesso con il Collegio Sindacale non sono emerse criticità significative che debbano essere segnalate nella presente relazione;
- non sono emerse criticità di rilievo nel corso delle riunioni tenutesi con i revisori ai sensi dell'art. 150 D.Lgs. n. 58 del 24.02.1998;
- la relazione della società di revisione Reconta Ernst & Young S.p.A., rilasciata in data 4 marzo 2014, non contiene rilievi o richiami di informativa, né connesse osservazioni o proposte;
- in ossequio all'art. 149, comma n. 1, lett. c) bis del D.Lgs. n. 58 del 24.2.1998, diamo atto che gli Amministratori nella loro relazione sulla Corporate Governance, anche a seguito di quanto deliberato in data 22 febbraio 2012, precisano che:

“Il Gruppo Fiat aderisce e si conforma al Codice di Autodisciplina delle società quotate italiane, come edito nel Dicembre 2011, con le integrazioni e gli adeguamenti conseguenti alle caratteristiche del Gruppo”. Quanto sopra ha formato oggetto, nei suoi vari aspetti, della relazione sulla Corporate Governance (febbraio 2014) che il Consiglio di Amministrazione pone a Vostra disposizione, alla quale facciamo rinvio per una Vostra più adeguata e completa informativa al riguardo.

Il Collegio Sindacale, nel corso dell'esercizio, ha seguito con attenzione l'attività svolta dalla Società di Revisione Reconta Ernst & Young S.p.A. al fine del monitoraggio della liquidità del Gruppo Fiat.

Il Collegio Sindacale, preso atto degli aspetti maggiormente significativi degli accordi Fiat-Chrysler, ha ripercorso, con l'ausilio della funzione legale di Fiat, l'operazione incentrata sul Master Transaction Agreement. In particolare, il Collegio Sindacale è stato informato in merito alle modalità, i termini e le condizioni di esercizio delle diverse call option previste negli accordi contrattuali.

Il Collegio Sindacale, nel corso dell'esercizio, ha ricevuto alcune comunicazioni da parte dell'azionista Marco Bava, dallo stesso nominalmente definite quali “denunce ai sensi dell'art. 2408 c.c.”.

In particolare:

- nel corso dell'Assemblea ordinaria tenutasi in data 9 aprile 2013 veniva genericamente fatto riferimento ad una presunta errata rappresentazione della Posizione Finanziaria Netta nel bilancio consolidato del Gruppo Fiat al 31 dicembre 2012.

In merito a tale comunicazione, a prescindere dalla ricevibilità della stessa da parte del Collegio, i Sindaci hanno svolto una accurata attività di verifica, non riscontrando la presenza di fatti censurabili (di cui all'art. 2408 c.c.), né la violazione di norme di legge o regolamentari;
- l'esclusione (allontanamento) del sig. Bava dalla partecipazione ad eventi organizzati da Società controllate e riservati ad uno specifico elenco di invitati (29 ottobre 2012: inaugurazione della nuova redazione de La Stampa e del museo storico del giornale).

A tale identica comunicazione dell'azionista i Sindaci hanno già risposto nella loro relazione all'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012, a prescindere dalla ricevibilità di tale comunicazione da parte del Collegio, non riscontrando la presenza di fatti censurabili (di cui all'art. 2408 c.c.), né la violazione di norme di legge o regolamentari.

A conclusione della nostra relazione, diamo atto che la società ha provveduto, nel corso dell'esercizio, a verificare l'effettiva indipendenza degli amministratori indipendenti e confermiamo la corretta applicazione dei criteri e delle procedure di accertamento ai sensi dell'art. 3.c.5. del codice di autodisciplina, mentre, per parte nostra, abbiamo verificato il permanere della nostra indipendenza come richiesto dall'art. 8.c.1. dello stesso codice di autodisciplina.

Per quanto concerne il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, che presenta una perdita di Euro 226.697.618, abbiamo verificato l'osservanza delle norme di legge regolanti la sua impostazione e formazione, mediante i controlli da noi esercitati, nei limiti della nostra competenza, di cui all'art. 149 D.Lgs. n. 58 del 24.02.1998, tenuto conto delle informazioni forniteci dalla società di revisione.

In particolare, abbiamo accertato che non sono state esercitate deroghe di cui all'art. 2423, quarto comma, del codice civile.

Nello svolgimento dell'attività di vigilanza sopra descritta, nel corso dell'esercizio 2013 il Collegio Sindacale si è riunito complessivamente 18 volte. Inoltre, il Collegio Sindacale ha assistito alle 6 riunioni del Consiglio di Amministrazione, nonché alle 8 riunioni del Comitato Controllo e Rischi, intervenendo anche nella sua funzione di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile, ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. n. 39/2010.

Sulla base dell'attività di controllo svolta nel corso dell'esercizio, non rileviamo motivi ostativi all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013 ed alle proposte di delibera formulate dal Consiglio di Amministrazione.

Torino, 4 marzo 2014

I Sindaci

Ignazio Carbone /f/ Ignazio Carbone

Lionello Jona Celesia /f/ Lionello Jona Celesia

Piero Locatelli /f/ Piero Locatelli

1) Proposta di approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2013 e di destinazione del risultato di esercizio

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione il Bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 con una perdita di euro 226.697.618, che Vi proponiamo di imputare alla riserva "Utili/Perdite portati a nuovo", il cui ammontare residua pertanto in euro 1.537.084.936.

27 febbraio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

/s/ John Elkann

IL PRESIDENTE

John Elkann

2) Remunerazioni e azioni proprie

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.

“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 Annua	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 Comitato per la Remunerazione	Consiglio di Amministrazione, senza la partecipazione degli Amministratori Esecutivi	Si
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Chief Human Resources Officer	Esperti interni ed esterni in tema di remunerazione	Amministratore Delegato	Si

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 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 Annuale 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 Annuale 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 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.

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 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 ricoprano 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

b) Autorizzazione all'acquisto ed alla disponibilità di azioni proprie

Signori Azionisti,

Vi rammentiamo che l'Assemblea del 9 aprile 2013 ha rinnovato l'autorizzazione per l'acquisto di un numero massimo di azioni proprie tale da non eccedere il limite di legge sul capitale sociale ed un controvalore massimo di 1,2 miliardi di euro, comprensivo delle riserve già vincolate a fronte delle azioni proprie in portafoglio per euro 259 milioni. Nel quadro di tale autorizzazione non sono state effettuate operazioni ad eccezione degli acquisti (per complessive n. 9.424 azioni) operati nell'ambito della conversione delle azioni privilegiate e di risparmio in ordinarie avvenuta nel 2012, al fine di monetizzare, a beneficio dei singoli azionisti, le frazioni di azioni ordinarie eccedenti l'esatta applicazione del rapporto di conversione. Infatti gli acquisti più recenti sono stati compiuti nel mese di giugno 2008 ed in seguito il programma di acquisto è stato sospeso.

Il Gruppo ha attivato, negli anni, piani di incentivazione e fidelizzazione rivolti agli amministratori esecutivi ed ai manager aventi un ruolo con significativo impatto sui risultati di business, che prevedono l'utilizzo di azioni proprie nella forma di assegnazione gratuita – c.d. stock grant - ovvero di attribuzione di diritti di acquistare le azioni ad un predeterminato prezzo di esercizio – c.d. stock option, così da rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo. In tale ottica l'Assemblea nel 2012 approvò un Piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, di durata triennale, autorizzando l'utilizzo di massime n. 31.000.000 di azioni ordinarie (di cui 24 milioni destinate ai dirigenti senior), che si sommavano alle n. 16.920.000 azioni necessarie al fine di servire gli altri Piani di incentivazione in essere. 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 dal piano LTI relativa ai dirigenti senior, inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e non vi sono state 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 detiene in portafoglio alla data del 27 febbraio 2014 n. 34.577.882 azioni, corrispondenti al 2,76% del capitale sociale, mentre la "Riserva per azioni proprie in portafoglio" è pari ad euro 259 milioni; le altre società del Gruppo non possiedono azioni Fiat.

Pertanto, al fine di garantire la copertura dei menzionati Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari varati dalla Società nonché, più in generale, al fine di dotare la Società di un'utile opportunità strategica di investimento per ogni finalità consentita dalle vigenti disposizioni, Vi proponiamo di rinnovare l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie ed alla disposizione delle stesse, in entrambi i casi anche tramite società controllate, così da mantenere la necessaria flessibilità operativa su un adeguato orizzonte temporale tenuto conto che l'attuale autorizzazione assembleare andrà in scadenza il prossimo 9 ottobre 2014. Il tutto fissando i limiti e le modalità in funzione di quanto previsto dalle applicabili disposizioni del codice civile, dal combinato disposto dell'art. 132 del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 144 bis del Regolamento Emittenti e dalle altre norme vigenti in materia.

In tale ottica Vi proponiamo di revocare la precedente delibera del 9 aprile 2013, per la parte non ancora eseguita alla data dell'Assemblea, e di autorizzare l'acquisto, per un periodo di diciotto mesi, di un numero massimo di azioni, dell'attuale valore nominale unitario di euro 3,58, tale da non eccedere il limite di legge sul capitale sociale, tenuto conto delle azioni Fiat già detenute dalla Società e di quelle in portafoglio delle società controllate.

I prezzi unitari massimo e minimo di acquisto saranno fissati in valori direttamente correlati alle quotazioni di mercato e quindi al prezzo di riferimento rilevato in Borsa nel giorno precedente quello dell'acquisto che si intende effettuare, con una possibilità di variazione in più o in meno del 10% rispettivamente per il prezzo massimo e per quello minimo.

Intendiamo comunque mantenere riserve disponibili destinate agli acquisti per un importo complessivo massimo di 1,2 miliardi di euro, comprensivo delle riserve già vincolate (259 milioni di euro alla data del 27 febbraio 2014) a fronte delle azioni proprie in portafoglio.

Le operazioni di acquisto saranno effettuate in una o più volte sui mercati regolamentati con le modalità stabilite da Borsa Italiana, al fine di rispettare la parità di trattamento degli azionisti, ma, qualora se ne presentasse l'opportunità, potrebbero essere effettuati anche tramite offerta pubblica di acquisto o di scambio o altre modalità consentite.

Le azioni che saranno acquistate, per le quali Vi chiediamo anche l'autorizzazione a disporre, direttamente o tramite controllate, in una o più volte anche prima di aver esaurito gli acquisti, senza limiti o vincoli temporali e con le modalità meglio rispondenti all'interesse della Società nel rispetto della normativa vigente (inclusa la cessione di diritti inerenti le azioni tra cui, a titolo esemplificativo, le operazioni di prestito titoli), potranno essere utilizzate al servizio dei piani di incentivazione in essere, nonché di eventuali ulteriori piani che in futuro potranno essere decisi dal Consiglio di Amministrazione e conseguentemente sottoposti all'approvazione dell'assemblea ordinaria, in tal caso ai prezzi determinati all'epoca dell'attribuzione, in aggiunta ad ogni altra finalità consentita dalle vigenti disposizioni.

27 febbraio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

/s/ John Elkann

IL PRESIDENTE

John Elkann

Contatti

Sede Centrale

Via Nizza, 250 - 10126 Torino (Italia)
Tel. +39 011 00.61111
sito web: www.fiatspa.com

Investor Relations

Tel. +39 011 00.62709
Fax +39 011 00.63796
email: investor.relations@fiatspa.com

Sostenibilità

Tel. +39 011 00.63908
email: sustainability@fiatspa.com

Ufficio Stampa

Tel. +39 011 00.63088
Fax +39 011 00.62459
email: mediarelations@fiatspa.com