

Piano di Incentivazione a Lungo Termine di Fiat Industrial

Il Consiglio di Amministrazione di Fiat Industrial S.p.A. riunitosi oggi ha deliberato, sulla base di una proposta del Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità, di adottare un Piano di Incentivazione a Lungo Termine. Il Piano - che, ai sensi dell'articolo 114-bis del D.Lgs. 58/98, sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti in occasione dell'Assemblea Ordinaria e Straordinaria prevista per il 5 aprile 2012 – ha l'obiettivo di offrire uno strumento di incentivazione a lungo termine collegato a obiettivi di performance e alla continuazione del rapporto professionale. Per il Gruppo, il Piano costituirà uno strumento di incentivazione maggiormente allineato alle attuali condizioni di mercato.

Il Piano, che assume la forma di stock grant, ha l'obiettivo di assicurare il coinvolgimento e la fidelizzazione delle persone chiave per lo sviluppo continuo del Gruppo, allineandone gli interessi con quelli degli azionisti attraverso l'assegnazione di diritti che, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance prestabiliti e/o alla continuazione del rapporto professionale con il Gruppo, consentiranno ai beneficiari di ricevere un numero equivalente di azioni ordinarie Fiat Industrial.

La prima parte del Piano è il Company Performance Long Term Incentive ("Company Performance LTI") e prevede l'assegnazione di un massimo di 3 milioni di diritti subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance aziendali per il periodo che inizia il 1° gennaio 2012 e termina il 31 dicembre 2014, e alla continuazione del rapporto professionale con il Gruppo.

La seconda parte del Piano è il Retention Long Term Incentive ("Retention LTI ") e prevede l'assegnazione di un massimo di 3 milioni di diritti in funzione di un adeguato livello di performance individuale e la maturazione dei diritti in funzione della continuazione del rapporto professionale con il Gruppo. Sulla base del Piano si prevede che la Società assegni tre diverse tranches del Retention LTI: la prima assegnazione dovrebbe essere effettuata nel 2012 (e maturerà nel corso del triennio 2012-2015), la seconda nel 2013 (e maturerà nel corso del triennio 2013-2016) e la terza nel 2014 (e maturerà nel corso del triennio 2014-2017).

Il Presidente della Società, Sergio Marchionne, è beneficiario di entrambe le componenti del Piano e riceverà 1 milione di diritti nell'ambito del Company Performance LTI e 1,1 milioni di diritti nell'ambito della prima tranche del Retention LTI. Gli altri beneficiari del Piano saranno circa 150 dirigenti che occupano posizioni chiave con un impatto significativo sui risultati di business e saranno selezionati dal Presidente. Il Piano non include i dipendenti di CNH, in quanto CNH GLOBAL N.V. già adotta analoghi sistemi di incentivazione basati su azioni.

Il Piano verrà servito con azioni proprie e pertanto, non prevedendo l'emissione di nuove azioni, non avrà effetti diluitivi.

Il documento informativo relativo al Piano verrà messo a disposizione del pubblico entro i termini previsti dalla legge.

Torino, 22 febbraio 2012