



RELAZIONE

SULLA REMUNERAZIONE

EX ART. 123 – TER D.Lgs 58/1998

**Emittente: Alerion Clean Power S.p.A.
Sito Internet: www.alerion.it**

Signori Azionisti,

La presente Relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi dell'articolo 123 ter del Testo Unico ed in conformità allo schema Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, illustra i principi adottati da Alerion Clean Power S.p.a. rispetto alle determinazioni delle remunerazioni dei propri amministratori esecutivi ed investiti di particolari cariche, del Direttore Generale nonché dei dirigenti del Gruppo.

La Relazione sulla Remunerazione qui presentata, è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e i Piani di Stock Options in data 12 marzo 2012.

SEZIONE I

Gli organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.

Gli organi coinvolti nella predisposizione della politica delle remunerazioni sono:

- a) L'Assemblea ordinaria degli azionisti della Società che stabilisce l'emolumento fisso per esercizio dei componenti del Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina. L'emolumento è da ripartirsi tra i singoli componenti del consiglio. L'Assemblea delibera inoltre su proposta del Consiglio di Amministrazione a norma dell'art. 114 – bis del TUF in merito all'approvazione di eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che la Società intende attivare;
- b) il Consiglio di Amministrazione che, su proposta dell'apposito Comitato per le remunerazioni e i Piani di Stock Options e sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione dell'Amministratore delegato e dei Consiglieri investiti di particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli membri del Consiglio;
- c) il Comitato per la remunerazione e i piani di stock options quale l'organo deputato e coinvolto, unitamente al Consiglio di Amministrazione, alla predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni.

Il Consiglio di Amministrazione di Alerion ha istituito il Comitato per la Remunerazione ed i Piani di *Stock Options* ed è attualmente composto da amministratori non esecutivi e indipendenti, che possiedono adeguate conoscenze ed esperienze nelle materie contabili e finanziarie.

A tale Comitato sono state attribuite le seguenti funzioni:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori e comunque degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi e comunque degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione degli amministratori esecutivi e comunque degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche prevedendo, di norma, che una parte del trattamento economico complessivo dei medesimi sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo ed eventualmente al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati;
- su indicazioni del Presidente, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione del Top Management della Società e per l'adozione di eventuali piani di *stock options* o di assegnazione di azioni.

Il Comitato per la Remunerazione ed i Piani di Stock Options al fine di conseguire il suo mandato ha accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali.

Politica di remunerazione della Società fino all'esercizio 2012: finalità e principi

La definizione di una politica generale per la retribuzione degli amministratori investiti di particolari cariche, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche è il risultato di un fattivo processo nel quale riveste un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione della Società e il Comitato per la Remunerazione ed i Piani di *Stock Options*.

La Società ritiene che la definizione e l'applicazione di una politica generale rappresenti un primario strumento finalizzato:

- ad attrarre, trattenere e motivare il *management* del Gruppo che riveste un ruolo decisivo nel raggiungimento degli obiettivi prefissati dalla Società e nel perseguimento di risultati soddisfacenti per gli *stake holder*;
- ad allineare gli interessi del management e degli azionisti;

- a promuovere la creazione di valore per il management nel medio –lungo periodo, stabilendo un rapporto diretto tra retribuzione e performance.

La politica generale per la retribuzione degli amministratori investiti di particolari cariche, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche si articola su diverse componenti con l'obiettivo di bilanciare le componenti di retribuzione fissa e variabile nel tempo ed attuare un approccio flessibile alla remunerazione.

Le componenti tipiche della remunerazioni in particolare sono

- 1) una retribuzione fissa;
- 2) una componente variabile a breve e di medio - lungo termine;
- 3) benefit

1. Retribuzione fissa

La retribuzione fissa per gli amministratori esecutivi consiste in una remunerazione per la carica rivestita ex art. 2389 codice civile come deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato di Remunerazione ed i Piani di *Stock Options* sentito il Collegio Sindacale.

La retribuzione fissa per il direttore generale e per i dirigenti si tratta di una retribuzione determinata generalmente dalla specializzazione professionale e dal ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità.

2. Componente variabile

a) Componente variabile di breve termine

Attualmente è in essere per l'Amministratore Delegato della Società e dei dirigenti del Gruppo, nell'arco del triennio 2010-2012, un piano annuale che prevede l'assegnazione di un premio monetario pari ad una porzione della Retribuzione Annua Lorda (RAL), quantificata in base ad un meccanismo di ponderazione di tre parametri di valutazione:

- **Commitment:** si tratta dell'impegno, serietà e professionalità dimostrate dal beneficiario nello svolgimento delle proprie mansioni.
- **Obiettivi personali:** sono fissati per ciascuna posizione manageriale, quali ad esempio, MW autorizzati, tempistica completamento impianti e riduzione costi operativi.

- **Risultati aziendali:** sono gli elementi che riassumo il generale andamento della gestione del Gruppo. Sono stati selezionati i seguenti fattori: fatturato, EBITDA, Utile Netto e Performance borsistica del titolo.

I beneficiari del Piano Annuale sono:

L'Amministratore Delegato della Società, il Direttore Generale della Società, l'Amministratore Delegato di Alerion Energie Rinnovabili S.r.l. e dirigente della Società e gli altri dirigenti del Gruppo.

Per ogni parametro, ciascun beneficiario, riceverà una valutazione dal proprio direttivo superiore.

Il premio monetario su base annuale a favore dell'Amministratore Delegato della Società è determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione ed i Piani di *Stock Options*.

Il premio monetario massimo conseguibile, sulla base dei voti assegnati, potrà essere nella misura massima del 60% della RAL per l'Amministratore Delegato della Società, del 35% della RAL per il Direttore Generale della Società e del 50% della RAL per l'Amministratore Delegato di Alerion Energie Rinnovabili S.r.l. e dirigente della Società e del 20% - 25% della RAL per gli altri dirigenti del Gruppo.

b) Componente variabile di medio-lungo termine

E' previsto un piano triennale che prevede il riconoscimento di un premio monetario ai dirigenti del Gruppo subordinatamente al raggiungimento di obiettivi aziendali alla fine del triennio 2010-2012 ("Piano Triennale").

Il premio triennale sarà corrisposto al netto dei premi annuali eventualmente percepiti dalle diverse posizioni manageriali nel triennio di riferimento.

I beneficiari del Piano Triennale sono: il Direttore Generale della Società, l'Amministratore Delegato di Alerion Energie Rinnovabili S.r.l. e dirigente della Società e gli altri dirigenti del Gruppo.

Al fine della determinazione del bonus triennale sono stati individuati come indicatori sintetici del raggiungimento degli obiettivi aziendali:

- Produzione Elettrica (impianti consolidati) nel 2012;
- EBITDA consolidato 2012;
- Prezzo Azione.

Il conseguimento degli obiettivi collegati agli indicatori sintetici porterà i beneficiari ad avere il diritto a ricevere un bonus pari alla somma delle Retribuzioni Annuie Lorde del triennio 2010-2012, al netto dei premi eventualmente ricevuti annualmente nel corso del detto triennio.

Il calcolo del bonus da riconoscere ad ogni beneficiario deriva da una ponderazione degli obiettivi fissati relativi agli indicatori sintetici di performance. In particolare gli obiettivi definiti sono i seguenti:

- Produzione Elettrica (impianti consolidati) nel 2012;
- EBITDA consolidato 2012;
- Prezzo Azione: CAGR 2010-2012 pari al 30% (raffrontando il prezzo medio dell'azione a dicembre 2009 con il prezzo medio dell'azione nei 60 giorni antecedenti all'approvazione del bilancio 2012).

Il meccanismo di ponderazione per la maturazione del bonus sarà per i dirigenti del Gruppo pari al 40% Produzione Elettrica, 50% EBITDA e 10% perfomance del prezzo dell'azione.

Per la posizione dell'Amministratore Delegato di Alerion Energie Rinnovabili S.r.l. e dirigente della Società la ponderazione sarà pari al 30% Produzione Elettrica, 40% EBITDA, 30% Prezzo azione e per la posizione del Direttore Generale della Società la ponderazione sarà pari al 20% Produzione Elettrica, 40% EBITDA, 40% Prezzo dell'azione.

Entrambi i Piani sopra descritti Annuale e Triennale in conformità alla politica generale della remunerazione sono volti a: i) sollecitare i beneficiari al raggiungimento degli obiettivi aziendali; ii) focalizzare l'attenzione dei beneficiari sulla creazione di valore agli stake-holders; iii) contribuire alla fidelizzazione dei beneficiari favorendone la permanenza nel Gruppo. Inoltre l'adozione dei Piani mira a favorire il lavoro di squadra e la gestione di lungo periodo, essenziali nel momento in cui il Gruppo si accinge ad affrontare nuove sfide.

I Piani sono stati valutati positivamente dal Comitato per la Remunerazione ed i Piani di Stock option al fine di porre in essere un'adeguata politica di incentivazione del *management*. I Piani sono stati approvati dall'Assemblea degli Azionisti in data 28 aprile 2010.

3. Benefit

In linea con il mercato, il pacchetto retributivo è completato da alcuni benefit non monetari che ne costituiscono parte integrante tra cui l'utilizzo della vettura aziendale.

SEZIONE II

Con riguardo ai piani di incentivazioni oltre a quelli segnalati nella Sezione I, si forniscono di seguito le informazioni relativi al piano di attribuzione di opzioni virtuali (*Phantom Stock Option*) deliberato dall'Assemblea in data 28 aprile 2010 riservato al Top Management della Società.

Il Piano consiste nell'assegnazione gratuita ai beneficiari di Phantom Stock Option non trasferibili ed esercitabili nel corso degli esercizi 2010-2012.

Ciascuna Phantom Stock Option dà diritto a ricevere, nei termini previsti dal Regolamento, un ammontare lordo pari alla differenza tra il valore di mercato del titolo Alerion in un determinato periodo precedente all'esercizio e un prezzo predeterminato, nel caso di specie Euro 7,6/azione (post raggruppamento) (“Prezzo Esercizio”) detratti eventuali premi riconosciuti nel triennio.

I beneficiari del Piano sono i due Vice Presidente di Alerion, l'Amministratore Delegato della Società nonché Presidente della controllata Alerion Energie Rinnovabili. L'adozione del Piano è finalizzato alla fidelizzazione del Top Management che riveste un ruolo decisivo nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e nel perseguimento dei risultati soddisfacenti per gli stake-holders.

Per ciascun beneficiario, in rapporto al ruolo ricoperto, si è considerato un importo che abbia caratteristiche premianti.

Il Piano si sviluppa su un arco temporale di 3 anni (2010-2012) poiché tale periodo è stato ritenuto congruo per il raggiungimento degli obiettivi di crescita.

L'effettiva esercitabilità delle *Phantom Stock Option* non è subordinata all'effettivo perseguimento di risultati economici – finanziari ma è soggetta al mero decorso dei termini e al mantenimento del rapporto rilevante tra il beneficiario e la Società.

Il parametro di riferimento per la quantificazione del premio è costituito dall'apprezzamento del titolo rispetto al Prezzo d'esercizio per il periodo di durata del Piano.

Si evidenzia che il numero di Phantom Stock Option assegnato ai beneficiari è volto ad assicurare l'allineamento tra gli interessi dei beneficiari e gli stake-holders. Nel determinare il numero di Phantom Stock Option spettante ad ogni beneficiario sono stati valutati ed analizzati le capacità professionali e le potenzialità avuto anche riguardo al ruolo ricoperto.

In ogni caso per il Vice Presidente, Giuseppe Garofano e l'Amministratore Delegato, Giulio Antonello, il premio non potrà superare il 5 milioni di Euro a testa, ad eccezione del caso in cui i soggetti rinuncino all'incarico per giusta causa, situazione in cui il valore massimo sarà proporzionale al periodo di permanenza in carica. Il beneficiario dovrà esercitare il diritto al premio, mediante comunicazione scritta da inviarsi entro 30 giorni dalla data del Consiglio di Amministrazione che approverà il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2012.

Il numero di *Phantom Stock Option* assegnate sono le seguenti:

Nome	Società	Phantom Stock Option
Ing. Giuseppe Garofano	Vice Presidente Alerion Clean Power	700. 000
Dott. Alessandro Perrone	Vice Presidente Alerion Clean Power	25.000
Dott. Giulio Antonello	Amm. Delegato Alerion Clean Power	650.000
	Presidente Alerion Energie Rinnovabili	

Gli elementi essenziali del piano sono stati esaminati e approvati dal Comitato per la Remunerazione ed i Piani di Stock Option e dal Consiglio di Amministrazione di Alerion Clean Power S.p.A., tenutisi rispettivamente il 4 febbraio 2010 ed il 24 marzo 2010, che hanno proceduto anche a fissare il Prezzo di Esercizio delle Phantom Stock Option pari ad Euro 7,6 per azione (post raggruppamento delle azioni deliberato dall'Assemblea del 8 aprile 2011).

I criteri per la determinazione del Prezzo di Esercizio delle Phantom Stock Option, sono i medesimi per tutti i beneficiari del Piano.

Il menzionato documento è comunque a disposizione del pubblico sul sito della società: www.alerion.it nella sezione “*investor Relations*” / *Documenti informativi*.

* * *

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato di Remunerazione, si riserva di attribuire agli amministratori esecutivi e ai dirigenti del Gruppo delle retribuzioni variabili (bonus) legati ad operazioni straordinarie in cui è coinvolta la Società o le sue controllate.

In merito alla presenza di accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto si segnala che il Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio del 2011 con il parere del Comitato Remunerazione e del Comitato Operazioni Parti Correlate nonché del Collegio Sindacale ha deliberato un' indennità straordinaria di Euro 840.000 da corrispondere all'Amministratore Delegato della Società al momento della cessazione del rapporto di amministrazione e carica dalla Società, a titolo di transazione generale novativa inerente la qualificazione del suo rapporto di lavoro.

Si segnala inoltre che i compensi per gli eventuali incarichi ricoperti dall'Amministratore Delegato della Società e dai dirigenti del Gruppo nei Consigli di Amministrazione delle società controllate sono riversati dagli stessi alla Società.

Tabella I - compensi spettanti agli amministratori, direttori generali, dirigenti con resp. strategiche e sindaci

Cognome e nome	Descrizione carica	Durata della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
	Carica ricoperta				Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Consiglio di Amministrazione:											
Colleoni Gastone	Presidente	01/01/10-31/12/11	150.000	-	-	-	-	-	150.000	-	-
Perrone Alessandro	Vice Presidente	01/01/10-31/12/11	90.000	-	-	-	-	-	90.000	-	-
Garofano Giuseppe	Vice Presidente	01/01/10-31/12/11	320.000	-	-	-	3.778	200.000	523.778	-	-
Antonello Giulio *	Amministratore delegato	01/01/10-31/12/11	420.000	-	105.000	-	-	-	525.000	-	-
Bonferroni Franco	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Canova Michelangelo	Consigliere	01/01/10-31/12/11	20.000	15.000	-	-	-	-	35.000	-	-
Crosti Alessandro	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	30.500	-	-	-	-	40.500	-	-
Iannuzzo Pasquale	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	10.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Marino Antonio	Consigliere	01/01/10-31/12/11	20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-
Novarese Andrea	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Paolillo Ernesto	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Santini Corrado	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Visentin Graziano	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	11.000	-	-	-	-	21.000	-	-
Falappa Giuseppina	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Priori Marcello	Consigliere	01/01/10-31/12/11	10.000	5.000	-	-	-	-	15.000	-	-
Collegio Sindacale:											
Mandriola Pietro	Presidente	01/01/10-31/12/11	71.670	-	-	-	-	-	71.670	-	-
Rutigliano Michele	Sindaco Effettivo	01/01/10-31/12/11	50.947	-	-	-	-	-	50.947	-	-
D'Antonio Armando	Sindaco Effettivo	01/01/10-31/12/11	45.269	-	-	-	-	-	45.269	-	-
Direttore Generale:											
Francavilla Stefano	Direttore Generale	01/01/10-31/12/11	179.000	-	68.900	-	2.608	-	250.508	-	-
Dirigenti con resp. strategiche		01/01/10-31/12/11	339.864	-	143.800	-	3.117	-	486.781	-	-

* al dott. Antonello è stata riconosciuta un' indennità straordinaria di 840.000 Euro, da corrispondere al momento della cessazione del rapporto di Amministrazione e carica dalla società, a titolo di transazione generale novativa inherente la qualificazione del suo rapporto di lavoro.

Tabella II - Phantom stock options assegnate ai componenti del Consiglio di amministrazione

Nominativo	Qualifica	Quadro 1 Strumenti finanziari diversi dalle opzioni						
		Sezione 2 Strumenti di nuova assegnazione in base a decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea						
		Data della delibera assembleare convocata per l'approvazione del piano.	Descrizione Strumento	Numero strumenti assegnati da parte dell'organo competente	Data di assegnazione da parte del comitato per la Remunerazione	Eventuale Prezzo di Acquisto degli strumenti (I)	Prezzo di mercato alla data di assegnazione (**)	Termine della restizione di vendita degli strumenti
Garofano Giuseppe	Vice Presidente Alerion Clean Power	27 e 28/04/2010	Phantom Stock Options	700.000	04/02/10	7,6	6,15	Scadenza del Piano (***)
Alessandro Perrone	Vice Presidente Alerion Clean Power	27 e 28/04/2010	Phantom Stock Options	25.000	04/02/10	7,6	6,15	Scadenza del Piano (***)
Antonello Giulio	Amministratore Delegato Alerion Clean Power	27 e 28/04/2010	Phantom Stock Options	650.000	04/02/10	7,6	6,15	Scadenza del Piano (***)
		1.375.000						

Note:

(*) Prezzo di Esercizio;

(**) prezzo di riferimento alla data del 4 febbraio 2010, data della riunione del Comitato per la Retribuzione ed i Piani di Stock Option e del Consiglio di Amministrazione.

(***) Il termine ultimo per l'esercizio delle Phantom Stock Options è di 30 giorni dalla data del consiglio di amministrazione che approverà il progetto di bilancio relativo all'esercizio 2012.

Tabella III B - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus	Totale
			Erogabile / erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / erogato	Ancora differiti		
Giulio Antonello	I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A delibera Assemblea 28.04.2010	Annuale	35.000					70.000	105.000
Stefano Francavilla	I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A delibera Assemblea 28.04.2010	annuale	18.900					50.000	68.900
Dirigenti con Responsabilità strategica	I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A delibera Assemblea 28.04.2010	annuale	43.800					100.000	143.800
Totale			97.700						220.000	317.700

Tabella IV - Partecipazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica

Consiglio di Amministrazione							
COGNOME	CARICA	SOCIETA PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011	
Gastone Colleoni	Presidente	Alerion Clean Power	3.804.903**	7.000	3.804.000**	7.903*	
Giuseppe Garofano	Vice Presidente	Alerion Clean Power	150.000**	-	-	15.000*	
Alessandro Perrone	Vice Presidente	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Giulio Antonello	Consigliere	Alerion Clean Power	70.000**	4.000	5***	10.995*	
Franco Bonferroni	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Michelangelo Canova	Consigliere	Alerion Clean Power	100.000**	-	-	10.000*	
Alessandro Crosti	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Marcello Priori	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Giuseppina Falappa	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Pasquale Iannuzzo	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Antonio Marino	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Andrea Novarese	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Ernesto Paolillo	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Corrado Santini	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Graziano Visentin	Consigliere	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Collegio Sindacale							
COGNOME	CARICA	SOCIETA PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011	
Pietro Mandriola	Presidente	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Michele Rutigliano	Sindaco	Alerion Clean Power	-	8.000*	8.000*	-	
Armando D'Antonio	Sindaco	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Direttore Generale							
COGNOME	CARICA	SOCIETA PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011	
Francavilla Stefano	Direttore Generale	Alerion Clean Power	-	-	-	-	
Dirigenti con responsabilità strategiche							
SOCIETA PARTECIPATA			NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDOUE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2011	
Informativa fornita a livello aggregato			63.000**	22.343**	-	8.534*	

* Azioni detenute post raggruppamento deliberato dall'Assemblea dei soci del 08/04/2011

** Azioni detenute prima del raggruppamento

*** Azioni annullate per effetto del raggruppamento