

**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 7 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.p.A.)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bolzoni S.p.A.
in data 14 marzo 2012**

GLOSSARIO

Bolzoni	Bolzoni S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Codice di Autodisciplina 2011 o Codice 2011	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Bolzoni ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Bolzoni.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Bolzoni.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Bolzoni e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2012, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 7 del Codice.
Società	Bolzoni S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

INDICE

Premessa	p. 4
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	
1. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	p. 4
2. La <i>governance</i> della Società e la Politica di Remunerazione	p. 4
3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	p. 5
4. Componenti della remunerazione	p. 5
4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche	p. 5
4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	p. 5
4.3 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	p. 6
5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	p. 7
6. Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	p. 7
7. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	p. 7
8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	p. 8
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	p. 8
10. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	p. 8
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ’ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	
<i>PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</i>	
1.1 Consiglio di Amministrazione	p. 9
1.2 Collegio Sindacale	p. 9
1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche	p. 10
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	p. 10
<i>SECONDA PARTE - TABELLE</i>	
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	

Premessa

La presente Relazione è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 14 marzo 2012, ai sensi dell'articolo 123 – *ter* del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“TUF”) e dell’art. 7 del Codice per illustrare agli Azionisti la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Politica di Remunerazione**”).

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. Procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (*cfr. infra sub* Paragrafo 2).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell’art. 2364 del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Comitato per la Remunerazione.

2. La governance della Società e la Politica di Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è composto dagli amministratori Raimondo Cinti, Giovanni Salsi e Pierluigi Magnelli⁽¹⁾. Tutti i membri del Comitato della Remunerazione sono non esecutivi, due dei quali indipendenti ed almeno un componente possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell’art. 6.C.5. del Codice 2011, le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l’applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Il Comitato si riunisce

⁽¹⁾ Negli otto amministratori qualificati come non esecutivi è compreso il signor Pier Luigi Magnelli. Il Consiglio di Amministrazione dell’11 novembre 2009 ha deliberato di attribuire al consigliere signor Pier Luigi Magnelli, con firma libera e disgiunta, tutti i più ampi poteri utili alla gestione ordinaria della Società, salvo quelli espressamente riservati dalla legge o dallo Statuto alla competenza del Consiglio o dell’Assemblea dei soci della Società e le materie di seguito tassativamente elencate che sono riservate alla competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione collegialmente inteso: (i) approvazione dei piani strategici, industriali, economici e finanziari della Società e del Gruppo; (ii) approvazione del budget annuale della Società e del Gruppo; (iii) operazioni di investimento o disinvestimento, assunzione o concessione di finanziamenti od emissione di garanzie che, singolarmente considerate, eccedano l’importo di Euro 2.000.000; e (iv) operazioni con parti correlate. Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto opportuno procedere all’attribuzione di detta delega al fine di evitare che in assenza dei due amministratori esecutivi, ovverosia Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore Delegato, non vi fossero altri amministratori in grado di garantire l’adempimento delle formalità connesse alla gestione ordinaria dell’azienda; in quest’ottica, il signor Pier Luigi Magnelli non deve intendersi quale amministratore esecutivo stabilmente inserito nel quadro di direzione dell’azienda e attivo nella gestione della Società quanto, piuttosto, titolare di una funzione meramente vicaria.

almeno una volta all'anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica di Remunerazione è volta a premiare il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

1. Ottenimento dei risultati di esercizio previsti dai *budget* annuali;
2. Espansione del Gruppo;
3. Ottimizzazione ed efficientamento delle risorse utilizzate;
4. Razionalizzazione delle strutture produttive.

Con riferimento all'esercizio 2011, la Società non ha predisposto – in quanto non previsto dalla normativa al tempo vigente – una specifica politica sulla remunerazione.

4. Componenti della remunerazione

4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

La remunerazione degli amministratori esecutivi si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua lorda; e
- (b) una componente variabile legata ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di dodici mesi.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione terrà, altresì, conto (i) dei compensi corrisposti nel triennio precedente, (ii) delle dimensioni aziendali, (iii) della rilevanza delle posizioni interessate (posizione e livello nella struttura organizzativa, contributo strategico e criticità del ruolo, impatto sui risultati aziendali), (iv) nonché della componente fiscale.

In particolare per l'Amministratore Delegato, signor Roberto Scotti, sono previste le seguenti incentivazioni:

- incremento del 25% dell'emolumento fisso al raggiungimento dell'Ebitda *margin* del bilancio consolidato del 9%;
- incremento del 50% dell'emolumento fisso al raggiungimento dell'Ebitda *margin* del bilancio consolidato del 10,8%, valore di *budget*;
- incremento del 75% dell'emolumento fisso al raggiungimento dell'Ebitda *margin* del bilancio consolidato del 11,8%.

Per i valori intermedi (da 9% a 11,8%), l'incentivo dovrà essere calcolato in proporzione.

4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

4.3 La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La Politica di Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società per l'esercizio 2012 è la seguente:

Destinatari: n° 5 Dirigenti.

1. Il valore del “**Bonus Annuale**” è di ammontare non superiore al 20% del trattamento retributivo fisso annuale, così come definito nei rispettivi contratti di assunzione. Il 20% della retribuzione fissa rappresenta quindi la base di calcolo.

2. Gli obiettivi sulla base dei quali è calcolato il Bonus si suddividono in due categorie:

- **Obiettivo Comune:** L'EBITDA margin (*Earning before interests, taxes, depreciation, amortization* - Utile Aziendale prima degli interessi, delle tasse, delle svalutazioni, degli ammortamenti in percentuale sul fatturato) di Gruppo cui è associato un peso pari al 50% del valore del “Bonus Annuale”.

- 0% obiettivo comune se EBITDA margin consolidato inferiore al 9%
- 50% obiettivo comune se EBITDA margin consolidato pari al 9%
- 100% obiettivo comune se EBITDA margin consolidato pari al valore di *budget* del 10,8%.

Con i valori dell'Ebitda intermedi l'obiettivo comune verrà calcolato in proporzione.

- **Obiettivi di Funzione:** variano a seconda della funzione aziendale di appartenenza, possono essere al massimo 2. A tali obiettivi è associato complessivamente un peso pari al 50% del “Bonus Annuale”.

- 0% obiettivo di funzione al di sotto del raggiungimento del 95% del risultato di *budget* nel caso di obiettivi quantitativi;
- 50% obiettivo di funzione tra il 95% ed il 100% del risultato di *budget* nel caso di obiettivi quantitativi;
- 100% obiettivo di funzione in corrispondenza del raggiungimento del risultato di *budget*, tanto quantitativo che qualitativo.

La parametrizzazione sui singoli obiettivi è correlata al singolo peso percentuale di ciascuno.

3. Il Bonus viene erogato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, con cadenza annuale (entro il mese di giugno dell'anno successivo all'anno di riferimento). Esso, avendo carattere straordinario, non verrà computato ai fini del calcolo della 13ma, 14ma, TFR e di ogni altro elemento della retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno l'incentivo non verrà corrisposto.

Destinatari: n° 7 Quadri intermedi.

1. Il valore del “**Incentivo individuale**” è di ammontare non superiore al 20% del trattamento retributivo lordo annuo. Il 20% della retribuzione fissa rappresenta quindi la base di calcolo.

2. Gli obiettivi sulla base dei quali è calcolato l'incentivo si suddividono in due categorie:

- **Obiettivo Comune:** L'EBITDA margin (*Earning before interests, taxes, depreciation, amortization*- Utile Aziendale prima degli interessi, delle tasse, delle svalutazioni, degli ammortamenti in percentuale sul fatturato) di Gruppo cui è associato un peso pari al 50% del valore del “incentivo individuale”.

- 0% obiettivo comune se EBITDA *margin* consolidato inferiore al 9%
- 50% obiettivo comune se EBITDA *margin* consolidato pari al 9%
- 100% obiettivo comune se EBITDA *margin* consolidato pari al valore di budget del 10,8%

Con i valori dell’Ebitda intermedi l’obiettivo comune verrà calcolato in proporzione.

- **Obiettivi di Funzione:** variano a seconda della funzione aziendale di appartenenza, possono essere al massimo 2. A tali obiettivi è associato complessivamente un peso pari al 50% del “incentivo individuale”.

- 0% obiettivo di funzione al di sotto del raggiungimento del 95% del risultato di budget nel caso di obiettivi quantitativi;
- 50% obiettivo di funzione tra il 95% ed il 100% del risultato di budget nel caso di obiettivi quantitativi;
- 100% obiettivo di funzione in corrispondenza del raggiungimento del risultato di budget, tanto quantitativo che qualitativo.

La parametrizzazione sui singoli obiettivi è correlata al singolo peso percentuale di ciascuno.

3. L’incentivo viene erogato al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali, con cadenza annuale (entro il mese di giugno dell’anno successivo all’anno di riferimento). Esso, avendo carattere straordinario, non verrà computato ai fini del calcolo della 13ma, 14ma, TFR e di ogni altro elemento della retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d’anno l’incentivo non verrà corrisposto.

5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Salvo quanto *infra* indicato alla Sezione II, Paragrafo 1.3, alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione riguardante i benefici non monetari.

6. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica di Remunerazione che preveda termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito ovvero meccanismi di correzione *ex post* in quanto, come già detto, sistemi di differimento non costituiscono elementi determinanti ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali.

7. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari. Si ricorda peraltro che non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica di Remunerazione non prevede la stipula di accordi tra la Società, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che abbiano ad oggetto la previsione di indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. La regolamentazione dei trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro è rimessa alle specifiche previsioni contenute nel contratto collettivo nazionale di lavoro dei dirigenti di azienda.

9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Salvo quanto *infra* indicato non sono previste in favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle previste CCNL di categoria applicato ai dirigenti del Gruppo; si segnala peraltro che l'Amministratore Delegato, signor Roberto Scotti, in aggiunta a quanto previsto nel CCNL di categoria, è beneficiario della polizza sanitaria e della polizza Infortuni.

10. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ’ DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2011 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all’esercizio 2011.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Amministratore Delegato - Roberto Scotti

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell’Amministratore Delegato nel corso dell’esercizio 2011.

- i) un compenso fisso di Euro 230,000;
- ii) nessun compenso variabile in quanto parametrizzato ad un determinato valore di Ebitda non raggiunto

1.1.2 Presidente del Consiglio di amministrazione - Emilio Bolzoni

La remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa determinata dall’Assemblea ordinaria all’atto della nomina.

1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell’esercizio 2011, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Giorgio Picone (Presidente), nominato dall’Assemblea del 29 aprile 2010; il compenso relativo all’esercizio 2011 è pari a Euro 25.000;
- Maria Gabriella Anelli, dall’Assemblea del 29 aprile 2010; il compenso relativo all’esercizio 2011 è pari a Euro 14.000;
- Carlo Baldi nominato dall’Assemblea del 29 aprile 2010; il compenso relativo all’esercizio 2011 è pari a Euro 14.000.

1.3 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione corrisposta ai 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, per l'esercizio 2011, è la seguente:

- compenso fisso totale di circa Euro 371,000;
- ulteriore compenso variabile parametrizzato ad un determinato valore di Ebitda non raggiunto;
- benefici non monetari per un totale di Euro 19,493.

1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2011.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel corso dell'esercizio 2011

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza 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
						Bonus e altri incentivi *	Partecipazione agli utili					
I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Emilio Bolzoni	Presidente	2011	Appr.bilancio 2011	230,000	-	-	-	-	-	230,000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2011	Appr.bilancio 2011	230,000	-	-	-	-	-	230,000	-	-
Luigi Pisani	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Franco Bolzoni	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Pierluigi Magnelli	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Davide Turco	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Karl Peter Staack	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Raimondo Cinti	Consigliere indipendente	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Giovanni Salsi	Consigliere indipendente	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Paolo Mazzoni	Consigliere indipendente	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	2011	Appr.bilancio 2012	25,000	-	-	-	-	-	25,000	-	-

Maria Gabriella Anelli	Sindaco	2011	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	-	14,000	-	-
Carlo Baldi	Sindaco	2011	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	-	14,000	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche n° 5		2011		371,000	-	-	-	19,493 ^(*)	-	390,493	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate												
Emilio Bolzoni	Presidente	2011	A revoca	28,000 ^(**)	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2011	A revoca	28,000 ^(***)	-	-	-	-	-	28,000	-	-
(III) Totale-												
Emilio Bolzoni	Presidente	2011	Appr.bilancio 2011	258,000	-	-	-			258,000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2011	Appr.bilancio 2011	258,000	-	-	-			258,000	-	-
Luigi Pisani	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-
Franco Bolzoni	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-
Pierluigi Magnelli	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-
Davide Turco	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-
Karl Peter Staack	Consigliere non esecutivo	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-
Raimondo Cinti	Consigliere indipendente	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-
Giovanni Salsi	Consigliere indipendente	2011	Appr.bilancio 2011	28,000	-	-	-			28,000	-	-

Paolo Mazzoni	Consigliere indipendente	2011	Appr.bilancio 2011--	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	2011	Appr.-bilancio 2012	25,000	-	-	-	-	-	25,000	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco	2011	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	-	14,000	-	-
Carlo Baldi	Sindaco	2011	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	-	14,000	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche n° 5		2011		371,000	-	-	-	19,493	-	390,493	-	-
(III) TOTALE				1,164,000	-	-	-	19,493	-	1,183,493	-	-

(dati espressi in Euro)

NOTE

Compensi variabili non equity: Nel 2011 gli incentivi per l'amministratore delegato e per i dirigenti con responsabilità strategiche, essendo basati sul raggiungimento di un determinato valore percentuale di Ebitda, non sono stati raggiunti.

(*) I benefici non monetari per i 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche si riferiscono a polizze infortuni, polizze vita e auto aziendali.

(**) Il compenso fisso del Presidente da Controllate e Collegate si riferisce ad emolumenti per la carica di amministratore nella controllata Auramo Oy.

(***) Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato da Controllate e Collegate si riferisce ad emolumenti per la carica di amministratore nella controllata Hans H. Meyer GmbH.

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Bolzoni e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
Emilio Bolzoni	Presidente CdA	Bolzoni S.p.A.	21.873	-	-	21.873
Roberto Scotti	AD	Bolzoni S.p.A.	50.913	-	-	50.913
Pier Luigi Magnelli	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	4.167	-	-	4.167
Luigi Pisani	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	34.002	-	-	34.002
Franco Bolzoni	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	208.726	-	-	208.726
Davide Turco	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Karl-Peter Staack	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	912.282	-	-	912.282
Raimondo Cinti	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Salsi	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	2.000	-	-	2.000
Paolo Mazzoni	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	1.410.900	159.100	-	1.570.000
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Carlo Baldi	Sindaco effettivo	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco effettivo	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Dirigenti (5)		Bolzoni S.p.A.	141.195	-	6.375	134.820

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

Podenzano, 14 marzo 2012