

RELAZIONE

SULLA

REMUNERAZIONE

(art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998)

CICCOLELLA S.p.A.

PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art.84-quater del Regolamento Emittenti CONSOB, in conformità all'Allegato 3A Schema 7-bis e Schema 7-ter del medesimo Regolamento.

La Relazione e la Politica della Remunerazione hanno ad oggetto il sistema remunerativo dei componenti del Consiglio di Amministrazione di Ciccolella S.p.A. e dei dirigenti che abbiano il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo.

La presente Relazione sulla Remunerazione, predisposta dalla Società, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

La prima sezione della Relazione viene sottoposta al voto dell'Assemblea convocata per il giorno 28 giugno 2012 in prima convocazione e, occorrendo, per il giorno 6 luglio 2012 in seconda convocazione per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2011.

La Relazione viene posta a disposizione dei mercati entro il ventunesimo giorno precedente la data di detta Assemblea, ed è consultabile sul sito internet aziendale www.ciccolella.eu nella sezione Investor Relations.

SEZIONE I -

Procedura di definizione del sistema remunerativo

In questa sezione viene illustrata la politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione con riferimento all'anno 2012 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

Si segnala che il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari di Ciccolella S.p.A., ai sensi dell'art. 154-bis del D.Lgs. 58/1998 "TUF", non riceve dalla Società un compenso, in quanto remunerato quale dirigente di Ciccolella S.p.A.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

Il Consiglio di Amministrazione provvede annualmente a determinare, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari incarichi, provvedendo altresì alla suddivisione del compenso globale spettante ai membri del Consiglio stesso così come determinato dall'Assemblea.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3 cod. civ., determina l'ammontare complessivo della remunerazione del Consiglio di Amministrazione, inclusi i compensi da attribuirsi agli Amministratori che ricoprono particolari incarichi.

L'Assemblea, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF esprime votazione non vincolante sulla Sezione I della presente Relazione.

b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento.

Il Consiglio di Amministrazione in data 14 maggio 2010 ha istituito il Comitato per la Remunerazione nominando i consiglieri Carlo Andrea Bollino (Amministratore Indipendente) quale Presidente del Comitato, Alberto Bombassei (Amministratore Indipendente) e Francesco Ciccolella quali membri del Comitato, con scadenza sino alla durata del loro incarico quali amministratori di Ciccolella S.p.A..

Con le dimissioni di Alberto Bombassei (17 maggio 2011), e l'ingresso del consigliere Enrico Cervone, i membri del Comitato per la Remunerazione Carlo Andrea Bollino (Presidente), Francesco Ciccolella ed Enrico Cervone.

Le attività del Comitato per la Remunerazione sono disciplinate da un Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, il cui testo è allineato al Codice di Autodisciplina.

Il testo del Regolamento è disponibile sul sito web della Società (sezione Investor Relator).

Al Comitato per la Remunerazione è demandato il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione, proposte in merito ai piani di retribuzione individuali del presidente, dell'Amministratore delegato e degli altri Amministratori che ricoprano particolari cariche, incluse quelle relative alle funzioni di controllo interno o funzioni strategiche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti, inclusi quelli con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- coadiuvare l'Amministratore Delegato nell'elaborazione e definizione di eventuali piani di stock options o di assegnazione di azioni o strumenti finanziari partecipativi da presentare all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- fornire al Consiglio di Amministrazione le proprie valutazioni sulle proposte dell'Amministratore Delegato concernenti le politiche generali retributive applicabili all'Alta Direzione;
- esprimere una valutazione su particolari e specifiche questioni in materia di trattamento economico, per le quali l'Amministratore Delegato richieda un esame da parte del Comitato.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere direttamente alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni.

c) Eventuale intervento di esperti indipendenti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

Nella predisposizione della Politica per la remunerazione della Società non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.

I principi alla base della politica delle remunerazioni perseguita dal Gruppo Ciccolella, non sono variati rispetto all'esercizio finanziario precedente. Tali principi sono volti ad attrarre, trattenere e motivare all'interno del Gruppo persone dotate di qualità professionali adeguate.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.

La remunerazione degli Amministratori è in denaro e non prevede componenti equity.

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, ai membri del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle loro funzioni, potrà essere assegnata una indennità annuale che verrà determinata dall'Assemblea ordinaria dei Soci. Il Consiglio può deliberare la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'art. 29 dello Statuto prevede che dagli utili netti, dopo prelevata una somma non inferiore al 5% per la riserva legale, e fino al raggiungimento del quinto del capitale sociale, spetterà una percentuale pari al 3% al Consiglio che stabilirà le modalità di ripartizione fra i suoi Membri.

L'Assemblea nella riunione del 4 maggio 2010 ha deliberato di determinare in euro 225.000,00, il compenso annuo complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, relativamente agli esercizi 2010, 2011 e 2012 e comunque sino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, di cui euro 175.000,00 quale compenso spettante all'intero Consiglio di Amministrazione ed euro 50.000,00 quale remunerazione spettante all'Amministratore Delegato.

Il compenso attribuito agli Amministratori per la partecipazione ad uno o più comitati, è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

L'Assemblea, in occasione della nomina dei membri del Collegio Sindacale, ne determina la retribuzione, in conformità alla tariffa professionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.

Non sono previsti benefit non monetari a favore degli Amministratori.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.

Salvo quanto già indicato nel precedente punto e), non sono previsti ulteriori componenti variabili della remunerazione in denaro.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

Non applicabile, non essendo prevista l'assegnazione di strumenti finanziari.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.

Il Consiglio di Amministrazione della Ciccolella S.p.A. ha ritenuto che una remunerazione basata solo su una componente fissa sia in linea con le caratteristiche dell'attività svolta dalla Società.

j) I termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), gli 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.

Non applicabile.

k) 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.

Non applicabile.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinano l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società.

Fatte salve le applicazioni delle previsioni di legge, non sono previsti trattamenti economici in caso di cessazione dalla carica di Amministratore.

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

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, ecc.)

Salvo quanto previsto nel precedente punto e), gli Amministratori Indipendenti, oltre all'emolumento ordinario, percepiscono compensi solo in caso di partecipazione a Comitati.

o) Eventuale utilizzo per la definizione della politica retributiva della Società l'esempio di politiche retributive di altre società, e criteri utilizzati per la scelta di tali società.

La politica retributiva di Ciccolella S.p.A. è stata definita senza utilizzare come esempio le politiche retributive di altre società.

SEZIONE II

Remunerazione dell'esercizio 2011

Parte prima

1. Descrizione dei compensi

Nella presente Sezione è contenuta una descrizione della remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo di Ciccolella S.p.A. e dei dirigenti con responsabilità strategica del Gruppo con riferimento all'esercizio 2011. Nella Parte prima viene data rappresentazione delle componenti di tale remunerazione con riferimento a ciascuna categoria di soggetti e nella Parte seconda le informazioni vengono dettagliate in forma tabellare.

1.1 Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 22 dello Statuto, ai membri del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute nell'esercizio delle sue funzioni, potrà essere assegnato una indennità annuale che verrà determinata dall'Assemblea ordinaria dei Soci. Il Consiglio può deliberare la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'art. 29 dello Statuto prevede che dagli utili netti, dopo prelevata una somma non inferiore al 5% per la riserva legale, e fino al raggiungimento del quinto del capitale sociale, spetterà una percentuale pari al 3% al Consiglio che lo ripartirà fra i suoi Membri nel modo che verrà da esso Consiglio stabilito.

L'Assemblea nella riunione del 4 maggio 2010 ha deliberato di determinare in euro 225.000,00, il compenso annuo complessivo spettante al Consiglio di Amministrazione, relativamente agli esercizi 2010, 2011 e 2012 e comunque sino alla data di approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, di cui euro 175.000,00 quale compenso spettante all'intero Consiglio di Amministrazione ed euro 50.000,00 quale remunerazione spettante all'Amministratore Delegato.

L'Assemblea, in occasione della nomina dei membri del Collegio Sindacale, ne determina la retribuzione, in conformità alla tariffa professionale dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili.

1.2 Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Unico soggetto identificato quale Dirigente con responsabilità strategiche è il Dirigente preposto.

La Remunerazione corrisposta all'Executive è composta da sole parti fisse.

1.3 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:

- *Eventuali esistenza di tali accordi:*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

- *Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.*

Non applicabile.

- *Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità*

Non sono previsti obiettivi di performance collegati con l'assegnazione di indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

- *Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa*

Non applicabile.

- *Casi in cui matura il diritto all'indennità.*

Non applicabile.

- *Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

- *Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

- *Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento.*

Non applicabile.

- *Nel caso in cui siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate.*

Nel corso dell'esercizio 2011 non sono state corrisposte indennità di fine rapporto.

Parte seconda

2. Illustrazione analitica dei compensi

Tab. 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

[illegible]

		31.12.2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	(a) 10.000					35.000		
(III) Totale				25.000	10.000					35.000		
Bollino Carlo Andrea	Consigliere	01.01.2011 31.12.2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	(b) 15.000					40.000		
(III) Totale				25.000	15.000					40.000		
Giannelli Gianvito	Consigliere	01.01.2011 31.12.2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	(c) 5.000					30.000		
(III) Totale				25.000	5.000					30.000		
Bombassei Alberto	Consigliere (1)	01.01.2011 14.06.2011	dimesso									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500						12.500		
(III) Totale				12.500						12.500		
Cervone Enrico	Consigliere (1)	14.06.2011 31.12.2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				12.500						12.500		
(III) Totale				12.500						12.500		

Cervone Enrico	Presidente Collegio Sindacale (1)	01.01.2011 13.06.2011	dimesso									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				22.500						12.500		
(III) Totale				22.500						12.500		
Tezzon Massimo	Presidente Collegio Sindacale (2)	14.06.2011 31.12.2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000						12.500		
(III) Totale				45.000						12.500		
Antonacci Guglielmo	Sindaco Effettivo	01.01.2011 31.12.2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				32.000						12.500		
(III) Totale				32.000						12.500		
Pisani Andrea	Sindaco Effettivo	01.01.2011 31.12.2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20.000						12.500		
(II) Compensi da controllate o collegate				6.750						12.500		
(III) Totale				26.750						12.500		
Petrera Gianluca	Dirigente preposto											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				157.968						12.500		
(III) Totale				157.968						12.500		
Totale (I) Compensi nella società che redige il bilancio				502.468	30.000					532.468		
Totale (II) Compensi da controllate o collegate				6.750						6.750		
Totale (III) Totale				509.218	30.000					539.218		

Note:

(a): Presidente Comitato di controllo interno (euro 10.000)

(b): Presidente Comitato di Remunerazione (euro 10.000) e Membro Comitato di Controllo Interno (euro 5.000)

(c): Membro Comitato di Controllo Interno (euro 5.000)

(1) Cervone Enrico è subentrato al dimissionario Bombassei Alberto il 14 giugno 2011

(2): Tezzon Massimo è subentrato al dimissionario Cervone Enrico il 14 giugno 2011

Schema 7-ter. Tab. 1 e 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche alla data del 31.12.2011

Cognome	Nome	Carica	Società partecipata	N° azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N°azioni acquistate	N°azioni Vendute	N° azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Cervone	Enrico	Consigliere	Ciccolella S.p.A.	220.000			220.000

08/06/2012 08:03

Mailbox: leggi messaggio

Mittente: **CICCOLELLA (0096)**
[CICCOLELLANSS01](#)
Data/Ora Invio: 07/06/2012 23:55
Data/Ora Lettura: 08/06/2012 08:03
Oggetto: Il Comunicato Societario 0096-16 con oggetto "DEPOSITO DOCUMENTAZIONE - PROGETTO BILANCIO CIVILISTICO E CONSOLIDATO AL 31/12/2011" è IN TRASMISSIONE

Il Comunicato Societario con i dati sotto indicati è in stato *IN TRASMISSIONE*:

Testo:	Mittente:	CICCOLELLA (0096)
	Data di Creazione:	07/06/2012 19:49
	Categoria:	AVVI 01
	Oggetto:	DEPOSITO DOCUMENTAZIONE - PROGETTO BILANCIO CIVILISTICO E CONSOLIDATO AL 31/12/2011
	Protocollo:	0096-16

azioni:

[Indietro](#)

[Stampa](#)