

COBRA AUTOMOTIVE TECHNOLOGIES S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione
(ai sensi dell'art. 123 *ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58)
(approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2012)

Cobra Automotive Technologies S.p.A.
Sede legale in Varese, Via Astico n. 41
C. F./P.IVA n. 00407590124
REA Varese n. 136206
www.cobra-at.com

Indice

Premessa

SEZIONE I

- A. Predisposizione e approvazione della politica di remunerazione
- B. Il comitato per la Remunerazione, composizione ed attività
- C. Eventuale intervento di esperti indipendenti
- D. Obiettivi e principi della politica delle remunerazioni
- E. Componenti fisse e variabili della remunerazione
- F. Benefici non monetari
- G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione
- H. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari
- I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio
- J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito
- K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari
- L. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro
- M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche
- N. Ulteriori informazioni
- O. Riferimento a politiche retributive di altre società

SEZIONE II

Prima Parte – Voci che compongono la remunerazione

Seconda parte - Tabelle

Premessa

L'argomento della remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è stato oggetto nei tempi più recenti di grande attenzione e di significativi interventi di carattere legislativo nell'ottica di accrescere il coinvolgimento degli Azionisti e di rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla effettiva loro attuazione.

Muovendo dal quadro normativo di riferimento, si ricorda che il D.Lgs. n. 259 del 30 dicembre 2010 ha modificato il TUF introducendo nell'ordinamento l'art. 123 *ter* che prevede appunto la redazione della c.d. "Relazione sulla Remunerazione".

La "Relazione sulla Remunerazione" è approvata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, e deve essere depositata presso la sede legale della Società almeno 21 giorni prima della Assemblea degli Azionisti chiamata annualmente ad approvare il bilancio. L'Assemblea, in tale occasione, deve deliberare al riguardo, esprimendo un voto favorevole o contrario, seppure non vincolante, sulla Sezione I della medesima. L'esito del voto è messo a disposizione in apposita sezione del sito www.cobra-at.com.

Tali adempimenti trovano la loro prima applicazione nel 2012 con la redazione e la messa a disposizione della presente Relazione.

CONSOB, a sua volta, ha provveduto, con propria delibera n. 18049 in data 23 dicembre 2011, a completare le nuove disposizioni a livello regolamentare introducendo l'art. 84 *quater* al Regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "**Regolamento Emittenti**") ed indicando all'Allegato 3A, schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti i contenuti richiesti per la redazione della Relazione sulla remunerazione.

Il modello prevede che la "Relazione sulla Remunerazione" sia suddivisa in due sezioni:

- SEZIONE I
dedicata alla illustrazione della politica adottata dalla società in materia di remunerazione nei confronti dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure adottate e le modalità per l'attuazione pratica della politica di remunerazione;
- SEZIONE II
dedicata alla illustrazione in via analitica delle remunerazioni attribuite agli organi di amministrazione e di controllo, nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La presente Relazione mira ad illustrare agli azionisti, agli investitori e al mercato la politica di Cobra AT S.p.A. (“**Cobra AT**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione degli amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

In considerazione del fatto che la Società aderisce al Codice di Autodisciplina approvato “dal Comitato per la Corporate Governance” (il “**Codice di Autodisciplina**”), la presente Relazione è stata redatta anche nel rispetto dell’art. 7 del predetto Codice, modificato nel marzo 2010, rubricato “Remunerazione degli Amministratori”. Come a suo tempo previsto in via di norma transitoria, anche l’applicazione di tali disposizioni è avvenuta nel corso del 2011 e quindi la relativa informazione è data al mercato per la prima volta nel 2012.

I contenuti di cui alla presente Relazione sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione della di Cobra AT in data 13 marzo 2012. La Sezione I della Relazione sarà oggetto di deliberazione da parte dall’Assemblea dei soci convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011. La presente Relazione è a disposizione a disposizione del pubblico presso la sede legale della Società ed sul sito internet www.cobra-at.com nella sezione “*Investor relations*”.

SEZIONE I

A. Predisposizione e approvazione della politica di remunerazione

La politica della remunerazione degli Amministratori esecutivi e i criteri di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche sono sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato per la Remunerazione, in accordo con il Collegio Sindacale, non hanno ritenuto di avvalersi della consulenza di soggetti terzi, ritenendo sufficiente l'esperienza dei propri componenti e valutando positivamente l'autonomia decisionale ed indipendenza dei componenti del predetto Comitato e l'organo di controllo.

Si segnala che, come meglio precisato al successivo paragrafo D.3, è intenzione della Società modificare la politica di remunerazione a seguito della nomina dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011.

B. Il Comitato per la Remunerazione, composizione ed attività

Il Comitato per la Remunerazione è composto dagli Amministratori indipendenti Paolo Alessandro Bonazzi (Presidente), Giorgio Palli e dall'amministratore non esecutivo Paolo Vignali.

Il Consiglio di Amministrazione, ai sensi del principio 7.P.3. del Codice di Autodisciplina, ritiene che tutti i componenti del Comitato posseggano una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e manageriale.

Il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione del Presidente, dei Vice Presidenti, degli Amministratori Delegati e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, ed inoltre valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica sulle remunerazione adottata (vedi criterio 7.C.5. del Codice di Autodisciplina).

Il Comitato valuta inoltre i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e formula al Consiglio di Amministrazione le raccomandazioni generali in materia, monitorando l'evoluzione dei sistemi adottati.

Alle riunioni del Comitato, oggetto di verbalizzazione, partecipa anche il Presidente del Collegio Sindacale, assicurando così il necessario coordinamento con l'attività prevista dall'art. 2389, comma III, del Codice Civile. In tale ambito, il Collegio Sindacale verifica anche la coerenza delle proposte formulate in tale sede con la politica generale sulle remunerazioni.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione qualora venga esaminata una proposta che lo riguardi personalmente.

Nel corso dell'esercizio 2011 il Comitato per la Remunerazione si è riunito cinque volte, i suoi componenti sono stati tutti presenti. Nell'esercizio 2012 il Comitato per la Remunerazione, alla data della presente relazione, si è riunito una sola volta.

C. Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della predisposizione della politica delle remunerazioni, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

D. Obiettivi e principi della politica delle remunerazioni

D.1 Obiettivi

La politica delle remunerazioni rappresenta uno strumento fondamentale per la creazione di un valore aziendale sostenibile. Essa contribuisce al mantenimento di professionalità di alto livello e ad allineare gli obiettivi e i comportamenti individuali alle strategie ed ai programmi di medio-lungo termine del Gruppo.

D.2 Principi

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che una struttura retributiva complessiva formulata in modo equilibrato debba tenere conto dei seguenti elementi:

- un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e di quelle variabili. La componente variabile non deve assumere un peso predominante e deve prevedere limiti massimi realizzando l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali. In tale ambito, particolare attenzione va posta alla componente fissa della retribuzione, quale salvaguardia delle professionalità, in stretto collegamento al ruolo ricoperto, all'ampiezza della responsabilità e al mantenimento dei risultati positivi nel tempo;
- un'appropriata formulazione della retribuzione variabile, che guardi agli obiettivi di medio/lungo termine evitando l'unico riferimento ad azioni temporali di breve termine. Il collegamento tra retribuzione e *performance* deve basarsi su parametri predeterminati, misurabili e collegati non solo a valutazioni quantitative ma anche a giudizi di natura qualitativa con particolare attenzione alla chiara ponderazione dei rischi;
- un'attenzione alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In ogni caso, occorre che gli interessi del *management* e degli azionisti siano in tale contesto ben valutati ed allineati.

Tali principi generali non si sono trovati pienamente riflessi nell'assetto delle remunerazioni di Cobra AT relativamente all'ultimo esercizio, e ciò a causa delle rilevanti difficoltà finanziarie della Società e di una rilevante operazione societaria (fusione per incorporazione di Drive Rent S.p.A. in Cobra AT). Inoltre ha influito significativamente anche il fatto che il ramo "elettronica" sia stato interessato da varie ipotesi di riorganizzazione e di alleanza con terze parti, culminate poi nella firma dell'accordo con un fondo di *private equity* lo scorso 17 febbraio. Analogamente, sia la concentrazione del Gruppo nell'area di *business* "servizi" e "telematica", sia il recente avvio operativo della cessione del ramo "elettronica", hanno influenzato l'oggettivo ritardo nella definizione dei nuovi organigrammi manageriali – nelle varie società del Gruppo – che non possono che essere correlati ai nuovi obiettivi del piano industriale pluriennale di gruppo. Pertanto la politica di remunerazione, sia in termini di revisione delle situazioni ereditate, sia in termini di ripensamento del tutto in funzione della nuova "*mission*" del Gruppo, ha risentito di tutto quanto sopra descritto e non potrà che completarsi nell'anno in corso sotto la guida del nuovo Consiglio di Amministrazione e del Comitato per la Remunerazione che saranno eletti dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011.

D.3 Variazioni rispetto alla politica delle remunerazioni approvata nell'esercizio precedente

In conseguenza degli eventi descritti al paragrafo D.2 che precede, la Società si prefigge l'obiettivo di implementare secondo i principi sopra descritti la politica di remunerazione a seguito della nomina dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011. A tal proposito sin d'ora si sottolinea la rilevanza della previsione di una componente variabile legata ad obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e gli Azionisti.

Al riguardo si precisa che l'Amministratore Delegato, Mario Rossetti, nei mesi di ottobre e novembre 2011, aveva presentato al Consiglio – previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione – una prima analisi del costo globale attuale del *management* ed una proposta di ristrutturazione del medesimo negli anni, con introduzione di componenti variabili legate al raggiungimento di obiettivi. Tale analisi e proposta - come già indicato, a causa delle importanti operazioni straordinarie intervenute - è tuttavia in via di migliore e definitiva formalizzazione alla luce del nuovo piano industriale pluriennale. Tale piano è influenzato dalla prevista cessione del ramo elettronica e dal previsto piano di ulteriori fusioni e accorpamenti di attività all'interno del ramo servizi, dopo la fusione con il gruppo Drive ed anche in base ai nuovi piani di sviluppo della *sub holding* CSN, e comporterà necessariamente un nuovo organigramma di riferimento, e delle correlate politiche retributive.

E. Componenti fisse e variabili della remunerazione

E.1 Politica di remunerazione per il Consiglio di Amministrazione

L'importo complessivo del compenso degli Amministratori è tale da attrarre e motivare figure aventi adeguate competenze professionali per un miglior esercizio delle rispettive cariche.

Al momento della nomina degli amministratori, l'Assemblea, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, determina un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti i membri del Consiglio, compresi gli Amministratori Esecutivi, che il Consiglio di Amministrazione provvede in seguito a ripartire fra i propri membri.

Attualmente, il compenso degli amministratori non è legato ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società, fatta eccezione per un piano di incentivazione azionaria a favore degli amministratori, come meglio descritto al par. H della presente Relazione.

E.2 Politica di remunerazione per i dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione corrisposta dalla Società e dalle sue controllate è tale da attrarre e trattenere dirigenti con responsabilità strategiche altamente qualificati.

Al fine di motivare i dirigenti con responsabilità strategiche ad esprimere il massimo potenziale, una parte del compenso di alcuni dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di determinati obiettivi.

In particolare, la parte fissa del compenso tende ad essere in linea con la media del mercato.

La parte variabile, invece, ove prevista è calcolata in base alla *performance* a livello di gruppo e/o di *Business Unit*. Si segnala che per il *Chief Operating Officer* della parte elettronica Che Naraine, l'unico dirigente con responsabilità strategiche della Società al momento della stesura della presente relazione, è prevista la componente variabile della remunerazione. Per ulteriori dettagli, si rinvia alla Sezione II del presente documento.

E.3 Politica di remunerazione per i Sindaci

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito un compenso fisso. L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato dall'Assemblea degli Azionisti sulla base delle tariffe professionali dei dottori commercialisti ed esperti contabili ai sensi del decreto ministeriale 2 settembre 2010, n. 169, in virtù della loro indipendenza.

F. Benefici non monetari

La Società ha ritenuto di attribuire ad alcuni tra gli Amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche, i seguenti benefici non monetari:

- auto aziendale;
- concessione di alloggio

G. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della remunerazione

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione, i sindaci e i dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione di quanto indicato per il *Chief Operating Officer* della parte elettronica Che Naraine, non sono previste componenti variabili determinate sulla base di obiettivi di *performance*.

H. Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato due piani di incentivazione azionaria per alcuni amministratori e dirigenti che ricoprono un ruolo chiave in azienda: il primo piano è stato approvato e adottato dall'Assemblea Straordinaria della Società del 30 gennaio 2006, la quale ha contestualmente deliberato di aumentare il capitale sociale, in via scindibile, per un importo di Euro 132.017,40 da offrirsi in opzione ai beneficiari rappresentati da amministratori della Società e da alcuni dirigenti della stessa (il "**Primo Piano**"); il secondo piano è stato approvato e adottato dall'Assemblea Straordinaria della Società del 23 aprile 2008, la quale ha contestualmente deliberato di aumentare il capitale sociale, in via scindibile, per un importo di Euro 72.000,00 da offrirsi in opzione ai beneficiari rappresentati da taluni dipendenti della Società e delle società controllate, direttamente ed indirettamente, dalla Società, che debbono essere individuati dal Consiglio di Amministrazione su proposta o parere favorevole del Comitato per la Remunerazione (il "**Secondo Piano**").

Con riferimento al Primo Piano, è previsto che ciascuno dei beneficiari del Piano possa esercitare: (i) 1/3 delle proprie opzioni trascorsi 6 mesi dalla data di quotazione delle azioni Cobra AT (avvenuta in data 12 dicembre 2006, la "**Quotazione**"); (ii) 1/3 delle opzioni trascorsi 18 mesi dalla Quotazione e (iii) 1/3 delle proprie opzioni trascorsi 30 mesi dalla Quotazione. Inoltre, il Primo Piano prevede che le opzioni possano essere in ogni caso esercitate, in una o più tranches, entro 60 mesi dalle date sopra indicate.

Infine, il Primo Piano prevede che, nel caso in cui l'aumento di capitale a servizio del Primo Piano non sia stato integralmente sottoscritto entro 60 mesi dalla data di scadenza del periodo di *lock-up* ovvero entro 30 giorni da un eventuale mutamento del controllo della Società ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile (escluso qualsiasi trasferimento *mortis causa*), il capitale sociale sarà aumentato per un importo pari alle sottoscrizioni raccolte fino a tale termine e validamente effettuate ai sensi del Piano Piano.

Il Secondo Piano prevede l'assegnazione gratuita di massime n. 600.000 opzioni ai beneficiari. Ciascuna opzione attribuisce il diritto di sottoscrivere un'azione di nuova emissione ad un prezzo di sottoscrizione pari ad Euro 5,021 per azione.

Ai sensi del Secondo Piano è previsto che le opzioni siano assegnate dal Consiglio di Amministrazione ai beneficiari entro il 31 dicembre 2009 e che le opzioni assegnate siano esercitate non prima di tre anni dalla data di assegnazione e non oltre 5 anni dalla data di assegnazione (ossia non oltre il 31 dicembre 2014). Entro i limiti appena indicati, il Secondo Piano prevede che le opzioni assegnate a ciascun beneficiario possano essere esercitate in una o più *tranche*, con contestuale ed integrale pagamento del prezzo di sottoscrizione. Il Secondo Piano prevede anche che, nel caso in cui l'aumento di capitale a servizio del Secondo Piano non sia stato integralmente sottoscritto entro il 31 dicembre 2014, il capitale sociale verrà aumentato per

un importo pari alle sottoscrizioni raccolte fino a tale termine e validamente effettuate ai sensi del Secondo Piano.

Il Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2008 ha assegnato n. 430.000 opzioni delle n. 600.000 disponibili a beneficiari con i requisiti sopra descritti; nel mese di settembre 2008 sono state assegnate n. 100.000 opzioni. Le opzioni assegnate sono pertanto esercitabili nel periodo che va dal 24 aprile 2011 al 23 aprile 2013. Le restanti 70.000 opzioni non sono state assegnate entro il 31 dicembre 2009 e pertanto si devono considerare annullate. Da ultimo si segnala che nel corso del 2010, a seguito della risoluzione dei rapporti di lavoro con alcuni beneficiari del Secondo Piano, sono state annullate 160.000 opzioni.

Si precisa che hanno beneficiato di tali piani i consiglieri Serafino Memmola, Carmine Carella, Aldo Monteforte e Fabio Memmola e il dirigente con responsabilità strategiche Che Naraine.

Si rende inoltre noto che in data 18 novembre 2010 Cobra Automotive Technologies SA ("**Cobra SA**") e KME Group S.p.A. ("**KME**"), i due soci di riferimento di Cobra AT, hanno attribuito a favore di Carmine Carella, Amministratore Delegato di Cobra AT, un diritto di opzione avente ad oggetto l'acquisto di complessive n. 2.609.910 azioni di Cobra AT. In particolare, nel corso del mese di novembre 2010:

- Cobra SA ha concesso all'Amministratore Delegato un diritto di opzione su n. 717.900 azioni Cobra AT, esercitabile alla scadenza del dodicesimo mese dall'efficacia dell'atto con il quale è stata perfezionata la fusione per incorporazione di Drive Rent S.p.A. in Cobra AT (ossia dal 1 luglio 2011) (la "**Fusione**") e per un periodo di 30 giorni, a condizione che alla data coincidente con il termine lo stesso rivesta la carica di Amministratore Delegato di Cobra AT;
- KME ha concesso all'Amministratore Delegato un diritto di opzione - che è stato risolto e sostituito nel corso del primo semestre 2011 - su complessive n. 1.892.010 azioni Cobra AT di cui KME medesima è divenuta titolare per effetto della Fusione. Tale diritto di opzione è esercitabile:

(a) in parte (per n. 1.082.010 azioni), al valore nominale, alla scadenza del dodicesimo mese dall'efficacia dell'atto di Fusione e per un periodo di 5 anni successivi a tale data, a condizione che tra la data di perfezionamento dell'accordo e il termine del periodo di esercizio il valore delle azioni ordinarie di Cobra AT risulti superiore o uguale al valore di Euro 1,85 calcolato come la media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati in 10 giorni di borsa aperta consecutivi precedenti rispetto alla data di esercizio dell'opzione; e

(b) in parte (per le residue per n. 810.000 azioni) al prezzo di Euro 2,2 per azione, nel periodo 1° Gennaio 2012 – 31 Dicembre 2014 nei 90 giorni successivi alla vendita (anche laddove la stessa avvenga in più momenti) da parte di KME di più del 50% delle azioni Cobra AT dalla stessa detenute, oppure in qualsiasi momento successivo al termine di tale periodo, a condizione che in qualunque momento di tale periodo il valore delle azioni ordinarie di Cobra AT sia risultato superiore o uguale al valore di Euro 2,4 calcolato come la media aritmetica dei prezzi ufficiali rilevati in un periodo di sei mesi di calendario precedenti rispetto alla data di esercizio dell'opzione.

Si segnala, inoltre, che il diritto di opzione concesso da KME a Carmine Carella nel corso del primo semestre 2011, non è connesso alla permanenza dello stesso in Cobra AT e, pertanto, il beneficiario ha donato al proprio coniuge, Corinna Isabel Grenz Carella, tale diritto di opzione.

I. Coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

Gli interessi di lungo termine della Società e la politica di gestione del rischio del gruppo del quale è a capo (il “Gruppo”), sono parte integrante del Sistema di Controllo Interno del Gruppo. La Politica sulla Remunerazione è stata preparata in piena coerenza con detto Sistema di Controllo Interno. Si rinvia anche al precedente paragrafo D.

J. Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito

Si rinvia al precedente paragrafo H.

K. Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

In aggiunta a quanto già descritto nel paragrafo H, per quanto riguarda il Primo e il Secondo Piano, si precisa che il permanere della condizione di Amministratore in carica e/o dipendente della Società è vincolante per il mantenimento dei diritti di *stock options*.

L. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per i membri del Consiglio di Amministrazione e i Sindaci, in caso di dimissioni, rimozione o cessazione dalla carica non sono previste indennità.

Per il consigliere Fabio Memmola e il dirigente con responsabilità strategiche Che Naraine, in quanto dirigenti con contratto da dipendente presso la Società, è prevista un'indennità di fine rapporto in accordo con quanto previsto dal contratto nazionale dei dirigenti, ed in particolare:

- a) 8 mesi di preavviso se il dirigente ha un'anzianità di servizio non superiore a 2 anni;
- b) un ulteriore mezzo mese per ogni successivo anno di anzianità, con un massimo di altri 4 mesi di preavviso (è considerato anno la frazione superiore al semestre).

M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

La società ha previsto una copertura integrativa aziendale tramite la cassa previdenziale PREVIASS in favore dei Dirigenti (tra cui Fabio Memmola e Che Naraine); tale è ad integrazione della assicurazione sanitaria FASI prevista dal contratto collettivo nazionale dei dirigenti.

Inoltre, la Società ha stipulato a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche una polizza vita con capitale assicurato pari a 220.000 euro e una polizza infortuni cumulativa che prevede, in conseguenza di un infortunio, un'indennità fino a 6 volte la RAL (Retribuzione Annuale Lorda) in caso di invalidità permanente e fino a 5 volte in caso di decesso.

Per i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci e i dirigenti con responsabilità strategiche la Società ha stipulato una polizza per la responsabilità civile per atti compiuti.

I massimali previsti sono di 10 milioni di Euro per danno e 10 milioni di Euro per periodo assicurativo.

E' previsto anche il risarcimento delle spese legali connesse fino ad un ammontare massimo di 100.000 euro per danno e 100.000 per periodo assicurativo, ad esclusione degli USA.

N. Ulteriori informazioni

Per gli Amministratori Indipendenti non sono previsti particolari benefici.

La retribuzione degli amministratori che ricoprono anche incarichi nei Comitati è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 29 aprile 2009.

In particolare ciascun membro del Comitato di Controllo Interno percepisce un gettone di importo pari ad Euro 18.000 lordi annui; per il Presidente del Comitato l'importo è raddoppiato.

Ciascun membro del Comitato per la Remunerazione, invece, percepisce un gettone di importo pari ad Euro 1.350 lordi annui; per il Presidente del Comitato l'importo è raddoppiato.

Il *Lead Independent Director* percepisce un corrispettivo per la carica pari a Euro 13.500 lordi annui.

Il Consiglio di Amministrazione del 14 settembre 2007 ha deliberato un compenso di 6.000 Euro lordi annui per ogni componente dell'Organismo di vigilanza

O. Riferimento a politiche retributive di altre società

Le politiche retributive della Società sono determinate in rapporto ad indagini fatte da una società che si occupa di *Compensation & Benefit*. Le retribuzioni di Fabio Memmola e Che Naraine si presentano sostanzialmente in linea con i livelli di retribuzione di mercato.

SEZIONE II

PRIMA PARTE - Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Con riferimento all'esercizio 2011, l'Assemblea degli Azionisti ha determinato l'ammontare massimo della remunerazione del Consiglio di Amministrazione e il Consiglio ha attribuito il compenso ai singoli amministratori. L'emolumento è costituito da un gettone di presenza fisso per ogni amministratore.

Gli amministratori muniti di delega percepiscono, in aggiunta al gettone previsto in favore di tutti i consiglieri, anche una retribuzione legata alle deleghe loro rispettivamente attribuite sempre dal Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Consigliere Mario Rossetti, su conforme parere del Comitato per la Remunerazione, un compenso di Euro 250.000, inclusivo del compenso base previsto per tutti gli amministratori. Il Consiglio si è inoltre riservato di valutare la corresponsione di un premio a fine mandato per il Consigliere Rossetti. Il Consiglio ed il Comitato hanno anche tenuto in considerazione che nel frattempo sono a venute a cessare alcune mansioni esecutive rette, *ad interim*, del Consigliere Aldo Monteforte e le collegate remunerazioni.

L'Amministratore Fabio Memmola percepisce una retribuzione aggiuntiva in qualità di dirigente della Società.

La retribuzione dei Consiglieri che hanno anche altri ruoli all'interno della Società è fissa e non prevede, al momento, una parte variabile legata ad obiettivi.

Alcuni consiglieri percepiscono altri emolumenti per cariche ricoperte all'interno di consigli di società controllate del Gruppo.

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori esecutivi non godono di benefici ulteriori rispetto al compenso fisso annuale.

Si segnala che il Consigliere Ludovico Maggiore ricopre cariche nelle controllate dell'ex gruppo Drive.

Amministratori investiti di particolari cariche

Gli Amministratori che sono membri dei Comitati di Controllo Interno, per la Remunerazione e dell'Organismo di Vigilanza della Società percepiscono un gettone di presenza determinato nel suo ammontare dal Consiglio di Amministrazione e hanno diritto al rimborso spese.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione del dirigente con responsabilità Strategiche, Che Naraine, che ricopre il ruolo di *Chief Operating Officer* per la parte elettronica è così strutturata:

- una parte fissa;
- una parte variabile, corrispondente ad un *bonus target* in cifra fissa, secondo il sistema premiante aziendale legato per l'80% ad un combinato di risultati economici aziendali e di risultati individuali, e per il 20% a risultati individuali slegati dall'andamento dell'azienda (MBO - *Management by Objectives*);

- benefici non monetari (auto aziendale).

Previsioni 2012

Non è al momento possibile fare una previsione circa le politiche di remunerazione per l'anno 2012 poiché il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica terminerà il suo mandato con l'Assemblea che approverà il bilancio relativo all'esercizio 2011. Inoltre il Comitato per la Remunerazione ha collaborato con l'Amministratore Delegato all'elaborazione di nuove proposte in tema di *compensation* per legare la retribuzione ad una significativa componente variabile in ragione del raggiungimento di determinati obiettivi, anche in considerazione dei nuovi organigrammi. Tuttavia, si ricorda che l'Amministratore Delegato e il Comitato termineranno il proprio incarico in occasione dell'Assemblea convocata per approvare il bilancio relativo all'esercizio 2011.

SECONDA PARTE

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 no 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					
Amministratori												
Serafino Memmola	Presidente	Intero esercizio 2011	2011	324	-	-	-	5	-	329	-	-
Carmine Carella	Amministratore Delegato	Intero esercizio 2011	2011	48	-	-	-	-	259	307	-	-
Mario Rossetti	Consigliere e Amministratore Delegato	AD dal 22.7.2011	2011	131	15	-	-	-	-	146	-	-
Paolo Bonazzi	Consigliere e Vice Presidente	Da 15 marzo 2011. VP da 22.7.11	2011	16	29	-	-	-	-	45	-	-
Ludovico Maggiore	Consigliere	Da 15 marzo 2011	2011	11	-	-	-	-	80	91	-	-
Fabio Memmola	Consigliere	Intero esercizio 2011	2011	14	-	-	-	3	140	157	-	-
Aldo Monteforte	Consigliere	Intero esercizio 2011	2011	14	-	-	-	66	201	281	-	-
Giorgio Palli	Consigliere	Dal 22 luglio 2011	2011	6	8	-	-	-	-	14	-	-
Paolo Vignali	Consigliere	Da 15 marzo 2011	2011	11	19	-	-	-	8	38	-	-
Paolo Zapparoli	Consigliere	Intero esercizio 2011	2011	14	-	-	-	-	-	14	-	-
Marco Corradini	Consigliere	15.3.11 – 18.7.11		4	-	-	-	-	-	4	-	-
Valerio De Molli	Consigliere	1.1.11 – 7.3.11		3	5	-	-	-	-	8	-	-
Davide Memmola	Consigliere	1.1.11 – 15.3.11		3	5	-	-	-	8	16	-	-
Marino Augusto Vago	Consigliere	1.1.11 – 15.3.11		3	1	-	-	-	-	4	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				602	82	-	-	74	140	898	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	556	556	-	-
(III) Totale				602	82	-	-	74	696	1.454	-	-
Sindaci												
Nicola Sirtori	Presidente del Collegio Sindacale	Intero esercizio 2011	2011	25	-	-	-	-	-	25	-	-
Giuseppe Massari	Sindaco Effettivo	Intero esercizio 2011	2011	18	-	-	-	-	-	18	-	-
Giovanna Gervasini	Sindaco Effettivo	Da 1.1.11 a 15.3.11 e da 31.3.11 a 31.5.11	2011	7	-	-	-	-	-	7	-	-

Marcello Gamba	Sindaco Effettivo	Dal 31.5.2011	2011	10	-	-	-	-	-	10	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60	-	-	-	-	-	60	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60	-	-	-	-	-	60	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche												
Che Naraine	COO parte elettronica	Intero esercizio 2011		236	-	-	-	4	-	240	21	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				236	-	-	-	4	-	240	21	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				236	-	-	-	4	-	240	21	-

NOTE

(1) Nei **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

(2) I **“Compensi per la partecipazione a comitati”** vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

(3) Nella colonna **“Bonus e altri incentivi”** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna **“Partecipazione agli utili”**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

(4) Nella colonna **“Benefici non monetari”** è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

(8) Nella colonna **“Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro”** sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

(5) Nella colonna **“Altri compensi”** sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

(7) Nella colonna **“Fair value dei compensi equity”** è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati

su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali¹¹. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

(6) Nella colonna (6) **“Totale”** sono sommate le voci da (1) a (5).

(III) Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 2) Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio (dal – al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile di esercizio	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Serafino Memmola	Presidente	1° piano	-	2,315 euro	Dal 12.6.07 al 12.7.12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Carmine Carella	Amministratore Delegato	1° piano	241.033	2,315 euro	Dal 12.6.07 al 12.7.12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	214.033	-
Aldo Monteforte	Consigliere	1° piano	241.033	2,315 euro	Dal 12.6.07 al 12.7.12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	214.033	-
Fabio Memmola	Consigliere	1° piano	120.517	2,315 euro	Dal 12.6.07 al 12.7.12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	120.517	-
Che Naraine	COO parte elettronica	2° piano	100.000	5,021 euro	Dal 24.4.11 al 23.4.13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.000	21.003
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano 1° (30.1.2006)																-
	Piano 2° (23.4.2008)																21.003
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano 1° (data relativa delibera)																
	Piano 2° (data relativa delibera)																
(III) Totale			648.583													648.583	21.003

NOTA: Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

Tabella 3): Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Naraine Che	COO parte elettronica	MBO	Erogabili 7.200	-	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
(III) Totale									

NOTE

Si precisa che la Tabella 3 riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella **"Colonna 2A"** è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*). Nella **"Colonna 2B"** è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella **"Colonna 3A"** è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella **"Colonna 3B"** è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella **"Colonna 3C"** è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna **"Altri Bonus"** sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Tabella 4) Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Serafino Memmola	Presidente	Cobra AT SpA	427.373	-	-	427.373
Fabio Memmola	Consigliere	Cobra AT SpA	5.000	9.500	-	14.500
Carmine Carella	Amministratore Delegato	Cobra Deutschland GmbH	1	-	1	-
Aldo Monteforte	Consigliere	Cobra AT SpA	4.500	-	-	4.500