

Cobra Automotive Technologies S.p.A.

Sede legale in Varese, Via Astico n. 41

C. F./P.IVA n. 00407590124

REA Varese n. 136206



**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione predisposta
sui punti dell'ordine del giorno dell'assemblea degli azionisti di Cobra Automotive
Technologies S.p.A. convocata il 30 aprile 2013, in prima convocazione ed, occorrendo, in
seconda convocazione per il giorno 29 maggio 2013**

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

Assemblea ordinaria

30 aprile 2013 ore 09.00 prima convocazione

29 maggio 2013 ore 11.00 seconda convocazione

Relazione degli Amministratori predisposta sui punti i)-iii) dell'ordine del giorno dell'assemblea degli azionisti di Cobra Automotive Technologies S.p.A. (parte ordinaria) e relativa proposta di delibera convocata per deliberare:

i) Approvazione del progetto di bilancio di esercizio al 31.12.2012, deliberazioni inerenti e conseguenti

ii) Presentazione del bilancio consolidato al 31.12.2012

Signori Azionisti,

siete chiamati a prendere visione del Bilancio consolidato al 31 dicembre 2012 del Gruppo Cobra ed ad esaminare ed approvare il progetto di Bilancio di esercizio della Società al 31 dicembre 2012, costituito dallo Stato Patrimoniale, dal Conto Economico, dal Conto Economico Complessivo, dal Rendiconto Finanziario, dal Prospetto delle variazioni del Patrimonio Netto e dalle Note Illustrative corredati dalla Relazione sulla gestione che lo accompagna, dalla Relazione del Collegio Sindacale e della Società di revisione.

Il Bilancio di esercizio di Cobra Automotive Technologies S.p.A. chiude con una perdita di Euro 15.874 migliaia e quello consolidato del Gruppo Cobra con una perdita pari ad Euro 14.688 migliaia.

La seguente tabella illustra una sintesi dei principali dati economico finanziari consolidati:

	2012	2011	2012 vs. 2011
<i>Valori espressi in migliaia di Euro</i>			%
Ricavi	156.639	159.773	-2,0%
EBITDA	5.780	3.575	61,7%
<i>EBITDA (%)</i>	3,7%	2,2%	
Risultato Operativo	-10.904	-11.278	3,3%
<i>Risultato Operativo (%)</i>	-7,0%	-7,1%	
Risultato Netto di Gruppo	-14.688	-17.710	17,1%
<i>Risultato Netto (%)</i>	-9,4%	-11,1%	
	31 Dic. 2012	31 Dic. 2011	
Posizione Finanziaria Netta	38.170	39.523	

La seguente tabella illustra una sintesi dei principali dati economico finanziari d'esercizio:

	2012	2011	2012 vs. 2011
<i>Valori espressi in migliaia di Euro</i>			%
Ricavi	66.612	79.416	-16,1%
EBITDA	1.842	-5.038	136,6%
<i>EBITDA (%)</i>	2,8%	-6,3%	
Risultato Operativo	-3.289	-10.804	69,6%
<i>Risultato Operativo (%)</i>	-4,9%	-13,6%	
Risultato Netto	-15.874	-13.560	-17,1%
<i>Risultato Netto (%)</i>	-23,8%	-17,1%	
	31 Dic. 2012	31 Dic. 2011	
Posizione Finanziaria Netta	37.047	44.152	

Rinviando per una più ampia informativa a quanto indicato nei suddetti documenti, in merito alla perdita di esercizio, il Consiglio di Amministrazione proporrà all'assemblea di portare a nuovo la perdita di esercizio di Euro 15.874 migliaia.

In virtù di quanto sopra, anche qui come proposto al termine della Relazione sull'andamento della gestione della Società al 31 dicembre 2012, se siete d'accordo sulla nostra proposta Vi proponiamo di assumere la seguente deliberazione:

“L'Assemblea degli Azionisti di Cobra Automotive Technologies S.p.A., esaminata la Relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, preso atto delle Relazioni del Collegio Sindacale e della Società di revisione KMG S.p.A. e del Bilancio consolidato del Gruppo Cobra al 31 dicembre 2012, esaminato il Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2012, nel progetto presentato dal Consiglio di Amministrazione, che evidenzia una perdita di esercizio pari ad Euro 15.874 migliaia;

delibera

- a) di approvare la Relazione del Consiglio di Amministrazione di Cobra Automotive Technologies S.p.A. sulla gestione;
- b) di approvare il Bilancio di esercizio di Cobra Automotive Technologies S.p.A. al 31 dicembre 2012, costituito dallo stato patrimoniale, dal conto economico, dal conto economico complessivo, dal rendiconto finanziario, dal prospetto delle variazioni del patrimonio netto e dalle note illustrative al bilancio che evidenzia una perdita di esercizio pari ad Euro 15.873.938, presentato dal Consiglio di Amministrazione, nel suo complesso e nelle singole appostazioni, con gli stanziamenti e gli accantonamenti proposti;
- c) di portare a nuovo la perdita di esercizio pari ad Euro 15.874 migliaia.

Varese, 30 aprile 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

iii) Approvazione della relazione sulla remunerazione predisposta ai sensi degli artt. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e 123-*ter* TUF, delibere inerenti e conseguenti

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-*ter* del d.lgs. 58/1998 ("**TUF**") e dell'art. 84-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/99 ("**Regolamento Emittenti**"), l'organo amministrativo delle società con azioni quotate deve approvare una relazione sulla remunerazione redatta nel rispetto dei criteri di cui all'Allegato 3A, schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti (la "**Relazione sulla Remunerazione**").

La Relazione sulla Remunerazione mira fornire agli azionisti, agli investitori e al mercato una chiara e completa illustrazione della politica delle società con azioni quotate in materia di remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Relazione sulla Remunerazione si articola in due sezioni.

La Prima Sezione illustra: (a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo; (b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Seconda Sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, salvo diverse indicazioni della Consob, per i dirigenti con responsabilità strategiche: (a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; (b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate, segnalando

le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Sempre ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio, delibera in senso favorevole o contrario sulla Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Si rende pertanto necessario provvedere alla deliberazione sulla Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Al riguardo si rappresenta che, in data 25 marzo 2013, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato i contenuti della Relazione sulla Remunerazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. Il testo approvato in tale sede è unito alla presente relazione come Allegato A).

Si rammenta che la deliberazione dell'Assemblea non è vincolante.

Alla luce di quanto sopra esposto, Vi invitiamo a provvedere alla delibera in merito alla Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Varese, 30 aprile 2013

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Allegato A

Relazione sulla Remunerazione

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 del 25 marzo 2013)

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 S.p.A. (**“Cobra”** o la **“Società”**) in data 25 marzo 2013. La Sezione I della Relazione sarà oggetto di deliberazione da parte dall’Assemblea dei soci convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012. 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 le Nomine e 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 nell'ambito dell'avviato processo di organizzazione del Gruppo, del nuovo piano industriale e di contenimento progressivo del "global cost of management" rispetto a ricavi e redditività operativa.

B. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, composizione ed attività

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è composto dagli Amministratori indipendenti Paolo Alessandro Bonazzi (Presidente), Giorgio Palli e Diva Moriani, Amministratore non indipendente.

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 sulla 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 le Nomine e la Remunerazione qualora venga esaminata una proposta che lo riguardi personalmente.

Nel corso dell'esercizio 2012 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito due volte, i suoi componenti erano tutti presenti. Nell'esercizio 2013 il Comitato per le Nomine e 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 di una serie di operazioni rilevanti anche sul piano della riorganizzazione societaria del Gruppo (principalmente la prospettata cessione del ramo di azienda elettronica, fusione per incorporazione di Cobra Italia in Drive Service). Per tutto quanto sopra non sono stati definiti i nuovi organigrammi manageriali nelle varie società del Gruppo ed i relativi compensi. La politica di remunerazione, pertanto, dovendo riflettere le nuove linee strategiche del Gruppo, con i relativi assetti organizzativi, non potrà che completarsi nell'anno in corso nell'ambito del Nuovo Piano. In ogni caso la Società si prefigge di obiettivi di importante contenimento dei costi del management e di miglior focalizzazione della parte variabile.

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 tal proposito si sottolinea sin d'ora 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, in data 13 luglio 2012, aveva presentato al Consiglio – previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – un primo piano di retribuzione variabile per il *management* di vertice. In tale prospettiva il Comitato per le Nomine e la Remunerazione aveva comunque ritenuto opportuno, per l'esercizio 2012, che l'Amministratore Delegato gestisse eventualmente una politica premiale *una tantum* per il management secondo criteri di priorità ed effettivo merito, ove strettamente necessario; mentre si era rinviato al nuovo budget 2013 la definizione di un piano organico di *compensation* per i ruoli apicali. Tale piano come detto non è stato ancora predisposto in quanto l'azienda sta redigendo un nuovo piano pluriennale funzionale alla ristrutturazione industriale e finanziaria.

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 le Nomine e la Remunerazione, ha determinato un importo complessivo massimo per la remunerazione di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione.

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 quanto previsto per l'Amministratore delegato, Mario Rossetti, come indicato nel successivo par. G.

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 obiettivi aziendali.

In particolare, la parte fissa del compenso tende ad essere in linea con la media del mercato. Si richiama in proposito su quanto sopra rappresentato in ordine al processo di riorganizzazione dell'intero Gruppo ancora in essere.

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;

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, e per l'Amministratore delegato, Mario Rossetti, 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 massimo 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.

Cobra AT SA e KME, i due soci di riferimento della Cobra post-fusione, hanno poi attribuito a favore del Dott. Carmine Carella un diritto di opzione avente ad oggetto l'acquisto di complessive n. 2.609.910 azioni Cobra. In particolare:

- nel corso del mese di novembre 2010, Cobra AT SA ha concesso all'amministratore delegato un diritto di opzione, al valore nominale, su n. 717.900 azioni Cobra, esercitabile alla scadenza del dodicesimo mese dall'efficacia dell'atto di Fusione e per un periodo di 30 giorni, a condizione che in data coincidente con il termine lo stesso rivesta la carica di amministratore delegato di Cobra. In considerazione del fatto che l'Assemblea del 3 maggio non ha rinominato il Sig. Carmine Carella quale amministratore di Cobra, tali diritti di opzione devono considerarsi non più esercitabili;

- sempre nel corso del mese novembre 2010 KME ha concesso un diritto di opzione, che è stato risolto e sostituito nel corso del primo semestre 2011 al fine di rendere economicamente neutro per KME l'esercizio dell'opzione da parte del Sig. Carmine Carella alla luce dei tempi e delle condizioni dell'investimento di KME medesima in Cobra, su complessive n. 1.892.010 azioni Cobra di cui KME medesima diverrà titolare per effetto della Fusione (a) in parte (per n. 1.082.010 azioni), al valore nominale, esercitabile 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 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, esercitabile 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 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 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 al Sig. Carmine Carella nel corso del primo semestre 2011, non è connesso alla permanenza dello stesso in Cobra 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 dirigente con responsabilità strategiche Che Naraine, in quanto dirigente 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 Annua 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 hanno ricevuto deleghe gestionali e/o ricoprono anche incarichi nei Comitati è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 maggio 2012.

In particolare ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi percepisce un gettone di importo pari ad Euro 6.000 lordi annui; per il Presidente del Comitato l'importo è di Euro 8.000 lordi annui.

Ciascun membro del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, invece, percepisce un gettone di importo pari ad Euro 6.000 lordi annui; per il Presidente del Comitato l'importo è di Euro 8.000 lordi annui.

Il *Lead Independent Director* non percepisce corrispettivo per la carica.

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*. La retribuzione di Che Naraine si presenta 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 2012, l'Assemblea degli Azionisti ha determinato l'ammontare della remunerazione di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione. 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 fisso di Euro 260.000, fatto salvo il compenso base previsto per tutti gli amministratori, oltre ad una parte variabile di Euro 60.000 condizionata al conseguimento di risultati economici aziendali. Inoltre il Consiglio ha assegnato al Presidente Serafino Memmola in virtù delle deleghe conferite un compenso fisso di Euro 235.000. In un'ottica di contenimento costi ed in attesa di una revisione globale dei compensi apicali con il nuovo piano come sopra ricordato il Consiglio non ha ritenuto di assegnare al Presidente alcuna retribuzione variabile addizionale riservandosi tale valutazione in futuro.

Amministratori Esecutivi

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

Amministratori investiti di particolari cariche

Gli Amministratori che sono membri dei Comitati Controllo e Rischi, per le Nomine e 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 2013

Le politiche di remunerazione per l'anno 2013 saranno caratterizzate dalla maggiore valorizzazione della parte variabile, in misura percentuale avranno un peso tra il 10% ed il 30%

sulla componente fissa, subordinandola al raggiungimento di obiettivi aziendali annuali nell'ambito del redigendo piano pluriennale.

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 2012	2015	275							-	-
Carmine Carella	Amm. Del.	parte esercizio 2012	03.05.2012	16	-	-	-	-			-	-
Mario Rossetti	Consigliere e Amm. Del.	Intero esercizio	2015	267		120				387	-	-
Paolo Bonazzi	Consigliere	Intero esercizio	2015	49	16	-	-	-	-		-	-
Ludovico Maggiore	Consigliere	Parte esercizio 2012	03.05.2012	5							-	-
Fabio Memmola	Consigliere	Parte esercizio 2012	03.05.2012	5				3	140		-	-
Aldo Monteforte	Consigliere	Parte esercizio 2012	03.05.2012	5							-	-
Giorgio Palli	Consigliere	Intero esercizio 2012	2015	29	6	-	-	-	-		-	-
Paolo Vignali	Consigliere	Parte esercizio 2012	03.05.2012	17							-	-
Paolo Zapparoli	Consigliere	Parte esercizio 2012	03.05.2012	5							-	-
Diva Moriani	Consigliere	Parte esercizio dal 03.05.2012	2015	14	6							
Carlo Solcia	Consigliere	Parte esercizio dal 03.05.2012	2015	14	12							
					22							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				701	40	120	-	3	140		-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-				-	-

(III) Totale				701	40	-	-				-	-
Sindaci												
Nicola Sirtori	Presidente del Collegio Sindacale	Intero esercizio 2012	2015	25	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Botta	Sindaco Effettivo	Parte esercizio 2012 da 03.05.2012	2015	12	-	-	-	-	-	-	-	-
Giuseppe Massari	Sindaco Effettivo	Parte esercizio 2012	03.05.2012	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Marcello Gamba	Sindaco Effettivo	Intero esercizio 2012	2015	18						-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				61	-	-	-	-	-	61	-	
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	
(III) Totale				61	-	-	-	-	-	61	-	
Dirigenti con responsabilità strategiche												
Che Naraine	COO parte elettron	Intero esercizio 2012		236	-	-	-	4	-	240	21	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				236	-	-	-	4	-	240	21	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
le				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	-	-	241.033