

Elica S.p.A.

www.elicagroup.com

RELAZIONE SULLE REMUNERAZIONI DI ELICA S.P.A.

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2012)

Premessa

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. La società Elica SpA con la redazione della Relazione Annuale sulle Remunerazioni intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La “Relazione sulle Remunerazioni”, ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni.

La SEZIONE I che - con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica sulle Remunerazioni.

La SEZIONE II che a sua volta è articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa.

La “Relazione sulle Remunerazioni”, inclusa ovviamente la Sezione I contente la politica generale per la remunerazione, è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all’Assemblea (Principio 7.P.4.).

Sommario

Premessa	2
SEZIONE I	4
Premessa	4
1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	4
1.1 Finalità e soggetti coinvolti.....	4
1.2 Comitato per la Remunerazione.....	4
1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica.....	6
2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA’ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE	7
2.1 Contenuto della Politica	7
2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione.....	8
2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.....	8
2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.....	9
2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	12
2.4 La Remunerazione dei componenti dell’Organo di Controllo	13
2.5 Retribuzione variabile: MBO e retribuzione variabile per la carica di Amministratore	13
2.6 Retribuzione variabile: LTI	14
2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	17
2.8 Patti di non concorrenza	18
SEZIONE II	19
Premessa	19
PRIMA PARTE.....	19
SECONDA PARTE.....	19
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	19
TABELLA 2 Stock-option assegnate ai componenti dell’Organo di amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	19
TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell’Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	19
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	19
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo	19
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche	19

SEZIONE I

Premessa

“La Politica Annuale sulle Remunerazioni” riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.A. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all’interno del Gruppo, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, quindi, la seguente Relazione si focalizza sui componenti degli Organi di amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della “Politica sulle Remunerazioni”, in linea con i “comandamenti” e i “valori aziendali”, è assicurare un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, allineato alle norme e alle aspettative degli stakeholders. La Politica ha anche una finalità di attraction e di retention delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all’interno della Società, oltre che una finalità di riconoscimento e apprezzamento delle “performance”. La Politica, infatti, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguitamento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso l’utilizzo di piani di “Management by Objectives” (MBO), piani di medio-lungo termine (LTI) e retribuzione variabile legata alla carica di Amministratore.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.3) che vede come protagonisti il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane.

1.2 Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Elica S.p.A. aderisce, il Consiglio di Amministrazione di Elica ha costituito al proprio interno - dal 30

giugno 2006 - il “Comitato per la Remunerazione” formato da Amministratori in maggioranza non esecutivi ed indipendenti, definendone compiti e poteri in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e nel rispetto degli obiettivi di seguito riassunti:

- formulare proposte riguardanti la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche (ove presenti);
- monitorare l’applicazione delle deliberazioni assunte dall’Organo amministrativo;
- esaminare documenti relativi all’implementazione e/o revisione di piani di *stock options* o altri piani a base azionaria destinati al personale della Società;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la determinazione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nel corso dell’esercizio 2011 il Comitato per la Remunerazione ha tra l’altro proposto al Consiglio di adottare, mediante formale definizione, la Politica Generale per la Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto previsto dall’art. 7.P.4. del Codice di Autodisciplina, aggiornato al Marzo 2010. L’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale politica verrà valutata periodicamente dal Comitato per la Remunerazione.

In conformità al disposto dell’articolo 2389, comma 3 del Codice Civile, il Comitato per la Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive, mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche resta in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione il 27 aprile 2009, sono:

- Giovanni Frezzotti - Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Luca Pacces – Consigliere non esecutivo e indipendente, nominato dal CdA il 28 Aprile 2011
- Gennaro Pieralisi - Consigliere non esecutivo;
- Stefano Romiti - Consigliere non esecutivo e indipendente che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato.

Per maggiori informazioni sulle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso del 2011 e sulle modalità del relativo funzionamento si rinvia a quanto contenuto nel capitolo 8 della

Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2011, pubblicata contestualmente alla presente relazione.

1.3 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La “Politica sulle Remunerazioni” è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce ed adotta la “Politica sulle Remunerazioni” nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla politica retributiva dei componenti gli Organi di amministrazione (par. 2.2)¹ e ai piani di incentivazione di lungo termine (par. 2.5). Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all’Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell’Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulle Remunerazioni.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2010, escluda dall’applicazione della nuova procedura le deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (ove costituito), alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Inoltre dalla stessa Procedura per Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati dall’Assemblea dei Soci di Elica ai sensi dell’art.114-bis, TUF, e relative operazioni esecutive.

¹ Si rammenta che sarà compito dell’Assemblea di approvazione del Bilancio 2011 definire i compensi per gli Amministratori e per i componenti dell’Organo di Controllo, in occasione del rinnovo degli Organi Sociali.

2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 Contenuto della Politica

La “Politica sulle Remunerazioni” così come sintetizzata nella presente Sezione della “Relazione Annuale sulle Remunerazioni” fornisce una informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, di rischio e con la performance aziendale. La Relazione si focalizza sulla retribuzione dei componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La finalità prima della “Politica sulle Remunerazioni” è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società oltre che una finalità di “performance”. La Politica, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguitamento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Tale politica retributiva è stata definita in maniera autonoma e specifica senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito pertanto una politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (Principio 7.P.4.).

Alla data di redazione della presente Relazione non sono presenti cambiamenti significativi nella politica retributiva adottata dalla Società rispetto all’esercizio finanziario precedente. Ciò anche in considerazione del fatto che l’Assemblea dei Soci per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011 sarà chiamata a rinnovare gli Organi di controllo della Società e a determinare nuovamente i relativi compensi.²

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;

² Per maggiori informazioni si rinvia alle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla nomina del nuovo Consiglio e del Collegio Sindacale alla Assemblea dei Soci convocata per la approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2011, pubblicate sul sito internet della Società www.elicagroup.com, alla sezione Investor Relations – Avvisi e documenti.

- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- componenti dell'Organo di Controllo.

2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente relazione troviamo tra:

- gli Amministratori non investiti di particolari cariche i Consiglieri: Gennaro Pieralisi, Giuseppe Perucchetti, Giovanni Frezzotti, Stefano Romiti (che ricopre anche la carica di *Lead Independent Director*) e Luca Pacces.
- gli Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Francesco Casoli, il Consigliere Delegato Gianna Pieralisi e l'Amministratore Delegato Andrea Sasso.

La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione sarà nuovamente determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2011 in occasione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione e, per quanto attiene alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, da un successivo Consiglio di Amministrazione.

2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Il Consiglio di Amministrazione di Elica, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci inizialmente in data 27 aprile 2009 ed aggiornato poi in data 28 aprile 2011 nell'importo totale di Euro 88.000 (compenso ex art. 2389 comma 1 c.c.) oltre che ulteriori compensi – così come deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2011, come evidenziato di seguito:

- Euro 11.000,00 annui per ciascun consigliere di amministrazione;
- i Componenti del Comitato per il Controllo Interno, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ad un compenso di Euro 10.000,00 annuo;
- i Componenti del Comitato per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ad un gettone di presenza di Euro 1.000,00 per la partecipazione a ciascuna riunione.

Nella remunerazione degli Amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo (Criterio applicativo 7.C.4). Comunque, la stessa remunerazione è ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 7.C.4).

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali.

2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 7.C.1.):

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili (ivi compresi gli obiettivi definiti per i piani di remunerazione basati su azioni) - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale

porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio.

Il Consiglio nella definizione della Politica ha inoltre tenuto in considerazione che tali amministratori, in quanto esecutivi, fossero destinatari di una Politica nella quale una parte significativa della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 7.P.2.).

In data 14 marzo 2011, il Comitato per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione i nuovi compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Consigliere Delegato e Amministratore Delegato) relativamente al compenso da amministratore.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL) per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI) per il solo Amministratore Delegato;
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato.

La remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 30% dell'Annual Total Direct Compensation³ a target;

³ Inteso come la somma della retribuzione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di breve termine al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

- l'incentivo annuale a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 30% del compenso fisso costituito dalla RAL. Sono inoltre previsti bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione.
- La componente variabile a medio/lungo termine (cd LTI) a target annualizzata ha un peso generalmente non superiore al 90% della componente variabile complessiva (compenso variabile di breve a target e LTI a target). Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione a medio-lungo termine mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato (Dirigenti aziende industriali) e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

È compito del Consiglio di Amministrazione valutare i livelli di performance alla base dei piani di remunerazione variabile, come proposti dal Comitato per la Remunerazione. In particolare nel 2011 il Consiglio di Amministrazione anche con il parere favorevole del Collegio Sindacale nonché del Comitato per il Controllo Interno⁴ ha deliberato la remunerazione degli Amministratori esecutivi per l'anno 2011. La decisione viene presa con l'astensione dell'Amministratore interessato.

È compito del Comitato per la Remunerazione valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre il Comitato per la Remunerazione monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

⁴ A cui è stato attribuito altresì il ruolo di emettere un parere preventivo non vincolante in caso di operazioni con parti correlate. Per maggiori informazioni vedere procedura per le operazioni con parti correlate pubblicata sul sito internet della Società www.elicagroup.com, alla sezione Investor Relations – Corporate Governance.

2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con responsabilità strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte significativa della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 7.P.2.).

I criteri 7.C.1 e 7.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Tra i Dirigenti con responsabilità strategiche⁵ sono da annoverarsi: Chief of Human Resources, IT Director, Chief Logistic Officer, Chief Procurement Officer, Chief Commercial Officer B2C, , General Manager Zhejiang Putian Co. Ltd, Chief Operating Officer Americas, Chief of Industrial Area &Quality, Chief Commercial Officer B2B & Product Development, Finance Director, Planning & Controlling Director.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti Elica S.p.A. tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 65% dell'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits);
- l'incentivo a target MBO (annuale) rappresenta una percentuale prossima al 30% della componente fissa;
- la componente variabile a medio/lungo termine (cd. LTI) a target annualizzata ha un peso generalmente non superiore al 22% della componente fissa; alla data della presente

⁵ Con riferimento all'esercizio 2011 i dirigenti con Responsabilità Strategica erano 12.

Relazione, la Società ha in essere un piano di incentivazione di lungo termine mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.

- il pacchetto di benefits offerto prevede quanto definito dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy.

2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo è così composto:

- Presidente: Corrado Mariotti
- Sindaci Effettivi: Stefano Marasca e Gilberto Casali
- Sindaci Supplenti: Franco Borioni e Daniele Capecci

In data 27 aprile 2009 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato che il compenso dei sindaci sia calcolato secondo quanto previsto dalle tariffe dell'ordine dei dottori commercialisti.

Si evidenzia che nel 2011, a seguito dell'aumento delle tariffe dell'ordine dei dottori commercialisti, i Sindaci si sono autoridotti il compenso rispetto a quanto sarebbe loro spettato.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sarà nuovamente determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2011 in occasione del rinnovo dello stesso.

2.5 Retribuzione variabile: MBO e retribuzione variabile per la carica di Amministratore

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del Gruppo e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*.

Gli obiettivi sono definiti sulla base di indicatori riconducibili sia a performance aziendali - quali il margine industriale- con un peso non superiore al 50% per i primi riporti all'AD e non superiore al 20% per i secondi riporti (30% per i secondi riporti con qualifica Dirigenti), sia a performance individuali anche di tipo qualitativo. È inoltre presente un cancello di ingresso "Entry Gate" di Gruppo, di natura finanziaria.

Con riferimento agli obiettivi di natura quantitativa aziendale, questi sono comuni a tutta la popolazione eleggibile e identificati e declinati per catturare il contributo della produzione alla formazione del reddito; con riferimento invece a quelli di natura quantitativa individuali, questi

mirano a sintetizzare il contributo individuale al successo aziendale, in coerenza con le leve di governo presidiate da ciascuno e possono essere Obiettivi di Gestione (specifici dell'area) o di Sviluppo (trasversali a progetti di integrazione e internazionalizzazione). Gli Obiettivi di Progetto sono oggettivizzati attraverso una scheda descrittiva del progetto, con indicazione del responsabile/cliente interno che valuta il progetto.

In caso di non raggiungimento del livello minimo previsto dalla condizione cancello di ingresso “Entry Gate” il piano non permette alcuna erogazione dell'incentivo.

Per ogni obiettivo, aziendale o individuale, è definito un Target, un risultato Minimo accettabile, e un risultato Massimo di Overperformance riconosciuta. L'incentivo viene erogato per risultati superiori al Minimo e per un valore massimo pari al 120% del MBO erogabile al target.

L'erogazione del MBO avviene subordinatamente al raggiungimento dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce gli obiettivi della componente variabile per gli Amministratori investiti di particolari cariche, obiettivi connessi alla performance annuale del Gruppo.

Per quanto riguarda gli Amministratori investiti di particolari cariche essi non sono assegnatari di un piano MBO. In aggiunta ai loro compensi fissi per la carica di Amministratori si somma una componente variabile subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati quali, ad esempio, un fissato livello di EBITDA consolidato. Tale componente variabile è definita in un ammontare fisso e prestabilito.

2.6 Retribuzione variabile: LTI

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, la Società ha adottato, a partire dal 2007, un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nei piani industriali via via succedutisi, di cui sono beneficiari - almeno per uno di essi - alla data della Relazione 23 persone, in particolare l'Amministratore Delegato, 11 *Top Manager*⁶ e 11 *Key Managers*.

⁶ Ai fini della Relazione, con il termine “*Top Manager*” presente in questo paragrafo si intendono i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il 31 dicembre 2011 si è concluso il periodo di esercizio stabilito dal “Performance Stock Option Plan 2007-2011”. A tale data nessuna delle opzioni detenute è stata esercitata in quanto il prezzo di esercizio, fissato a 5 euro, era di molto superiore al corso del titolo rendendo, dunque, le opzioni stesse *“out of the money”*.

In particolare alla data di redazione della presente Relazione è ancora in essere un piano:

- Piano di Stock Grant 2010

Il Consiglio di Amministrazione nel predisporre il piano di remunerazione basato su azioni ha assicurato che:

- a) le azioni assegnate agli Amministratori abbiano un periodo di vesting pari ad almeno tre anni;
- b) il vesting di cui al punto a) sia soggetto a obiettivi di performance predeterminati e misurabili;
- c) gli amministratori mantengano sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate (Criterio applicativo 7.C.2.).

Con riferimento al Piano di Stock Grant 2010 proposto al Consiglio in data 10 febbraio 2010 dal Comitato per la Remunerazione e approvato dall’assemblea in data 26 aprile 2010, questo prevede l’attribuzione ai Destinatari, a titolo gratuito, del diritto di ricevere dalla Società, sempre a titolo gratuito, azioni ordinarie della stessa per un numero massimo che non potrà essere superiore a quello delle azioni proprie disponibili, che la Società deterrà in portafoglio alla Data di Attribuzione. Le azioni saranno consegnate subordinatamente al raggiungimento degli Obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società in funzione degli obiettivi strategici del Gruppo, quali:

- Obiettivi di Retention: per il 50% dei diritti attribuiti (i “Diritti Restricted Share”), il Destinatario dei diritti dovrà aver mantenuto una presenza in servizio, con un rapporto di lavoro confermato a tempo indeterminato, fino alla data di scadenza del Periodo di Vesting;
- Obiettivi di Performance: per il rimanente 50% dei diritti attribuiti da ripartirsi in proporzione alla durata del relativo “Periodo di Vesting” (i “Diritti Performance Share”), oltre ad aver mantenuto una presenza in servizio, con un rapporto di lavoro confermato a tempo indeterminato, fino alla data di scadenza del relativo Periodo di Vesting, dovranno

essere raggiunti specifici obiettivi di performance che potranno essere determinati da parte del Consiglio di Amministrazione della Società facendo riferimento a parametri quali l’Ebitda.

In particolare, per la categoria *Top Managers*, il numero di Azioni da assegnare a ciascun Destinatario è stato definito, tra l’altro, proporzionalmente alla Retribuzione Annua Lorda di ciascuno.

Le finalità del Piano possono essere identificate e riassunte come segue:

- collegare una parte della retribuzione dei Destinatari ai risultati di medio e lungo termine della Società e delle Società Controllate;
- fidelizzare e motivare i Destinatari attraverso uno specifico strumento di retention;
- riconoscere la performance e l’efficacia dimostrate da parte del management della Società e delle Società Controllate nel raggiungere gli obiettivi di efficienza e miglioramento della redditività nel corso del ciclo recessivo;
- stabilire, anche tenuto conto degli obiettivi specifici previsti nel piano di MBO adottato per il personale, sistemi variabili di remunerazione per i manager.

In particolare la consegna delle Azioni avverrà una volta trascorso il “Periodo di Vesting” subordinatamente al realizzarsi degli Obiettivi. Il Periodo di Vesting avrà la seguente durata:

- per l’amministratore Delegato: per quanto attiene ai Diritti Restricted Share, durerà dalla Data di Assegnazione fino alla data di approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 Dicembre 2014 da parte dell’Assemblea dei Soci. Per quanto attiene ai Diritti Performance Share, il Periodo di Vesting durerà dalla Data di Assegnazione fino alla data di approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 Dicembre 2012 da parte dell’Assemblea dei Soci.
- per tutti gli altri Destinatari: il Periodo di Vesting, sia per i Diritti Restricted Share sia per i Diritti Performance Share, durerà dalla Data di Assegnazione fino alla data di approvazione del Bilancio di Esercizio al 31 Dicembre 2012 da parte dell’Assemblea dei Soci.

In data 26 aprile 2010, il Consiglio di Amministrazione nell’approvare il Piano di Stock Grant, ha determinato tra l’altro i seguenti vincoli di disponibilità gravanti sulle azioni consegnate:

- ciascun destinatario non potrà trasferire più di n. 2.000 azioni ordinarie al giorno, a prescindere dalla costanza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Società o società dalla stessa controllate;
- l’Amministratore Delegato non potrà disporre di una quota pari al 10% delle azioni consegnate alla scadenza del periodo di vesting, attinente ai Diritti Performance Share (approvazione del Bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2012 da parte dell’Assemblea dei Soci) e di una quota pari al 10% delle azioni consegnate alla fine del periodo di vesting, attinente ai Diritti Restricted Share (approvazione del Bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2014 da parte dell’Assemblea dei Soci), fino al 31 dicembre 2015 e, se successivo a tale data, fino al termine del relativo mandato come Amministratore;
- i *Top Manager* non potranno disporre di una quota pari al 10% delle azioni consegnate alla scadenza del relativo periodo di vesting (approvazione del Bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2012 da parte dell’Assemblea dei Soci) fino al 31 dicembre 2015.

Con riferimento al piano Stock Grant 2010, il soggetto competente ad effettuare ogni valutazione relativa al Piano, assumendo ogni relativa determinazione, e a dare esecuzione a quanto previsto dal Regolamento, è il Consiglio di Amministrazione.

L’erogazione dell’incentivo di lungo termine avviene sulla base dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Il diritto dei Beneficiari di ricevere il premio alla data di erogazione è collegato al mantenimento di un rapporto di lavoro nell’ambito del Gruppo. Gli unici casi in cui il diritto all’erogazione del premio, laddove maturato, permane anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro sono riconducibili alle seguenti fattispecie: pensionamento, invalidità permanente, giustificato motivo oggettivo (es. riduzione del personale), decesso.

Il Consiglio di Amministrazione potrà tuttavia prevedere, a suo discrezionale e insindacabile giudizio, un trattamento di miglior favore attraverso pattuizioni contrattuali particolari.

2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono previsti da parte di Elica SpA accordi con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche ed altri manager, che regolino trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

2.8 Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione Elica SpA non ha stipulato con i propri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella parte II, i compensi dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

PRIMA PARTE

Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I.

In particolare con riferimento ai piani di incentivazione variabile di breve termine (MBO) lo stesso non è stato erogato in considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati.

Relativamente al piano di incentivazione di medio-lungo termine (LTI) il valore esposto tiene in considerazione il valore erogabile solo con riferimento ai diritti di Restricted Share in considerazione del mancato raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati.

SECONDA PARTE

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 2 Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

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 non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Francesco Casoli	Presidente Esecutivo Consiglio di Amministrazione	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 11.000,00 ⁽¹⁾							€ 11.000,00		
				€ 330.000,00 ⁽²⁾							€ 330.000,00		
				€ 153.438,24 ⁽³⁾					€ 13.610,97 ⁽⁴⁾		€ 167.049,21		
				(II) Compensi nella società che redige il bilancio									
				(III) Totale	€ 494.438,24	€ -	€ -	€ -	€ 13.610,97	€ -	€ 508.049,21	€ -	
Andrea Sasso	Amministratore Delegato	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 11.000,00 ⁽¹⁾							€ 11.000,00		
				€ 100.000,00 ⁽²⁾							€ 100.000,00		
				€ 600.064,88 ⁽³⁾					€ 18.129,29 ⁽⁴⁾		€ 618.194,17		
				(II) Compensi da controllate e collegate									
				(III) Totale	€ 712.064,88	€ -	€ -	€ -	€ 18.129,29	€ -	€ 730.194,17	€ -	
Gianna Pieralisi	Consigliere Delegato	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 11.000,00 ⁽¹⁾							€ 11.000,00		
				€ 150.000,00 ⁽²⁾							€ 150.000,00		
				(II) Compensi da controllate e collegate									
				(III) Totale	€ 161.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 161.000,00	€ -	
Gennaro Pieralisi	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 11.000,00 ⁽¹⁾							€ 11.000,00		
				€ 10.000,00 ⁽⁵⁾							€ 10.000,00		
				€ 4.000,00 ⁽⁶⁾							€ 4.000,00		
				(II) Compensi da controllate e collegate									
				(III) Totale	€ 11.000,00	€ 14.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000,00	€ -	
Giuseppe Perucchetti	Consigliere	25/08/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 3.887,67 ⁽¹⁾							€ 3.887,67		
				(II) Compensi da controllate e collegate									
				(III) Totale	€ 3.887,67	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.887,67	€ -	
Giovanni Frezzotti	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 11.000,00 ⁽¹⁾							€ 11.000,00		
				€ 10.000,00 ⁽⁵⁾							€ 10.000,00		
				€ 4.000,00 ⁽⁶⁾							€ 4.000,00		
				(II) Compensi da controllate e collegate									
				(III) Totale	€ 11.000,00	€ 14.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000,00	€ -	
Stefano Romiti	Consigliere e Lead Indipendent Director	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011										
				€ 11.000,00 ⁽¹⁾							€ 11.000,00		
				€ 10.000,00 ⁽⁵⁾							€ 10.000,00		
				€ 4.000,00 ⁽⁶⁾							€ 4.000,00		
				(II) Compensi da controllate e collegate									
				(III) Totale	€ 11.000,00	€ 14.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 25.000,00	€ -	

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 non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Luca Pacces	Consigliere	28/04/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011								
				€ 7.473,97 ⁽¹⁾					€ 7.473,97		
					€ 2.000,00 ⁽²⁾				€ 2.000,00		
									€ -		
				(III) Totale	€ 7.473,97	€ 2.000,00	€ -	€ -	€ 9.473,97	€ -	€ -
Fiorenzo Busso	Consigliere	01/01/2011 - 25/08/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011								
				€ 7.112,33 ⁽¹⁾					€ 7.112,33		
									€ -		
				(III) Totale	€ 7.112,33	€ -	€ -	€ -	€ 7.112,33	€ -	€ -
Corrado Mariotti	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione bilancio 2011								
				€ 60.000,00 ⁽⁷⁾					€ 60.000,00		
									€ -		
				(III) Totale	€ 60.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 60.000,00	€ -	€ -
Stefano Marasca	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione Bilancio 2011								
				€ 40.000,00 ⁽⁷⁾					€ 40.000,00		
									€ -		
				(III) Totale	€ 40.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 40.000,00	€ -	€ -
Gilberto Casali	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione Bilancio 2011								
				€ 40.000,00 ⁽⁷⁾					€ 40.000,00		
									€ -		
				(III) Totale	€ 40.000,00	€ -	€ -	€ -	€ 40.000,00	€ -	€ -
Franco Borioni	Sindaco Supplente	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione Bilancio 2011								
				€ 7.510,91 ⁽⁸⁾					€ 7.510,91		
									€ -		
				(III) Totale	€ 7.510,91	€ -	€ -	€ -	€ 7.510,91	€ -	€ -
Daniele Capecci	Sindaco Supplente	01/01/2011 - 31/12/2011	Assemblea approvazione Bilancio 2011								
				€ -					€ -		
									€ -		
				(III) Totale	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Altri dirigenti con responsabilità strategica⁽⁹⁾		Forma aggregata									
				€ 1.434.130,88	€ 131.033,33	€ 144.969,63	€ 1.710.133,84	€ 19.283,00	€ 800.040,00		
									€ 250.061,73		
				(II) Compensi da controllate e collegate	€ 250.061,73				€ 250.061,73		
				(III) Totale	€ 1.684.192,61	€ -	€ 131.033,33	€ -	€ 144.969,63	€ -	€ 1.960.195,57
									€ 19.283,00	€ 800.040,00	

(1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.

(2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.

(3) Retribuzione come dirigente della Società

(4) Benefici non monetari come dirigente della Società

(5) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Interno

(6) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione

(7) Compenso autoridotto a seguito dell'aumento delle tariffe dell'ordine dei dottori commercialisti

(8) Compenso come sindaco presidente del collegio sindacale di Airforce

(9) Il numero complessivo degli altri dirigenti con responsabilità strategica è stato pari a 12. Nel corso dell'esercizio 3 dirigenti hanno cessato il loro rapporto con la Società

TABELLA 2 Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche																	
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 esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Andrea Sasso	Amministratore Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Stock Option Plan 2007-2011 approvato con delibera 'Assemblea del 25 giugno 2007 • Altri documenti di riferimento: - Documento informativo 14/09/2007 - Comunicato stampa 25/08/2008	62.333,00	€ 5,00	31/07/2010 - 31/12/2011						0			62.333,00	0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			62.333,00								-			62.333,00	-		
Altri dirigenti con responsabilità strategica (6 complessivi)																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Performance Stock Option Plan 2007-2011 approvato con delibera 'Assemblea del 25 giugno 2007 • Altri documenti di riferimento: - Documento informativo 14/09/2007 - Comunicato stampa 25/08/2008	70.071,00	€ 5,00	31/07/2010 - 31/12/2011						0			70.071,00	0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate																	
(III) Totale			70.071,00								-			70.071,00	-		

TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche														
A	B	1	2	3	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
					4	5	6	7	8					
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numeri e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value	
Andrea Sasso	Amministratore Delegato													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2010 (26/04/2010)	1.583.070	(PS) Dalla data di assegnazione alla data di Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2012. Esiste una limitazione alla vendita per il 10% (esercizio successivo al 31/12/2015)										
			1.583.070	(RS) Dalla data di assegnazione alla data di Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2014. Esiste una limitazione alla vendita per il 10% (esercizio successivo al 31/12/2015)										
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale			3.166.140											
Altri dirigenti con responsabilità strategica (12 complessivi di cui 3 cessati nel corso dell'esercizio)														
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2010 (26/04/2010)	254.495	(PS) Dalla data di assegnazione alla data di Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2012. Esiste una limitazione alla disponibilità per il 10% delle opzioni (lockin fino al 31/12/2015)										
			254.495	(RS) Dalla data di assegnazione alla data di Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2012. Esiste una limitazione alla disponibilità per il 10% delle opzioni (lockin fino al 31/12/2015)										
		Piano di Stock Grant 2010 (28/04/2011)			23.981	€ 1.6081185	(PS) Dalla data di assegnazione alla data di Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2012. Esiste una limitazione alla disponibilità per il 10% delle opzioni (lockin fino al 31/12/2015)	28/04/2011	€ 1.65699					
					23.981	€ 1.6081185	(RS) Dalla data di assegnazione alla data di Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio finanziario 2012. Esiste una limitazione alla disponibilità per il 10% delle opzioni (lockin fino al 31/12/2015)	28/04/2011	€ 1.65699			€ 19.283,00		
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale			508.990		47.962								€ 19.283,00	

TABELLA 3B										
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		
Altri dirigenti con responsabilità strategica (12 complessivi di cui 3 cessati nel corso dell'esercizio)										
(I) Compensi nella società che redige il	Una Tantum		€ -	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.033,33
(II) Compensi da controllate e collegate										
(III) Totale			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 131.033,33

Schema 7-ter Tabella 1 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Casoli Francesco	Presidente C.d.A.	ELICA SPA	70.000	-	-	70.000
Pieralisi Gianna	Consigliere Delegato	ELICA SPA	52.000	-	-	52.000

Schema 7-ter Tabella 2 Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica					
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
12*	ELICA SPA	4.100	-	2.000	2.100**

* Inclusi i dirigenti nominati e cessati nel corso dell'esercizio 2011

** La riduzione è stata rilevata facendo riferimento alle risultanze del libro Soci al 31 dicembre 2011.

Nota 1	Le azioni sono detenute in proprietà
Nota 2	Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.