

**ERG S.p.A.
Assemblea Ordinaria del 20/21 aprile 2012**

Relazione sulla remunerazione
ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58



Assemblea Ordinaria del 20/21 aprile 2012

Relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58

SEZIONE I

Il percorso

In linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A.¹, il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. (di seguito anche la “Società”), ha adottato, con delibera del 20 dicembre 2011, una Politica per la remunerazione degli amministratori e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (di seguito la “Politica”) efficace a decorrere dall’esercizio 2012. La Politica² è stata proposta al Consiglio di Amministrazione dal Comitato Nomine e Compensi (di seguito “CNC”)³, che si è avvalso, per la sua predisposizione, della Direzione Risorse Umane, a sua volta supportata dalla società di consulenza Tefen Management Consulting. Come meglio chiarito successivamente, in linea con la normativa italiana in materia e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, le decisioni in cui si sostanzia l’attuazione della Politica, sono di competenza di vari soggetti:

- a) dell’Assemblea degli Azionisti, per quanto riguarda il compenso degli Amministratori;
- b) del Consiglio di Amministrazione, su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale, per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi. In particolare, il CNC valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori; presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; monitora l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

1 Al riguardo si precisa che nel mese di dicembre 2011 è stata pubblicata una nuova edizione del Codice di Autodisciplina e che “gli emittenti sono invitati ad applicare le modifiche al Codice di Autodisciplina approvate nel mese di dicembre 2011 entro la fine dell’esercizio che inizia nel 2012, informandone il mercato con la relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso dell’esercizio successivo. Le modifiche che hanno effetto sulla composizione del consiglio di amministrazione o dei relativi comitati e, in particolare, quelle relative ai principi 5.P.1, 6.P.3 e 7.P.4, nonché ai criteri applicativi 2.C.3 e 2.C.5 trovano applicazione a decorrere dal primo rinnovo del consiglio di amministrazione successivo alla fine dell’esercizio iniziato nel 2011. Il secondo periodo del criterio 3.C.3 trova applicazione a decorrere dal primo rinnovo del consiglio di amministrazione successivo alla fine dell’esercizio che inizia nel 2012. Gli emittenti appartenenti all’indice FTSE-Mib sono invitati a fornire le informazioni relative al criterio applicativo 5.C.2 nella relazione sul governo societario da pubblicare nel corso del 2012”. Conseguentemente tutti i richiami alle disposizioni del Codice di Autodisciplina, salvo non diversamente specificato, devono intendersi riferiti all’edizione del Codice antecedente a quella approvata nel mese di dicembre 2011.

2 Si precisa che la Politica è stata definita in autonomia da ERG, senza utilizzare come riferimento politiche retributive di altre società.

3 Ulteriori indicazioni su organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica, nonché su composizione, competenze e modalità di funzionamento del CNC sono reperibili nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari redatta ai sensi dell’art. 123-bis del T.U.F.

c) dell'Amministratore Delegato, con il supporto della Direzione Risorse Umane, per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche. A tale riguardo, il CNC valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e riferendo periodicamente al Consiglio di Amministrazione.

La responsabilità per la corretta applicazione della Politica è attribuita in coerenza con tale allocazione di compiti.

Il CNC⁴ – composto da 3 consiglieri indipendenti⁵ – ha partecipato attivamente al processo di elaborazione e successiva adozione del nuovo sistema di incentivazione di breve termine – il c.d. Sistema MBO⁶ (di seguito “Sistema MBO”) e ha contribuito a delineare i principi generali alla base del sistema di incentivazione di medio/lungo termine – il c.d. Sistema LTI⁷ (di seguito “Sistema LTI”), attualmente in fase di avanzata definizione⁸.

Il Sistema MBO così come i principi generali del Sistema LTI sono parte integrante e sostanziale della Politica⁹.

La Politica fissa linee guida generali per la determinazione delle remunerazioni per i componenti degli organi di amministrazione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ordinario svolgimento della loro attività, al fine di attrarre, trattenere e motivare manager altamente qualificati e di allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Politica si articola differentemente a seconda che trattasi della remunerazione di Consiglieri di Amministrazione o di Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

⁴ In relazione alla composizione alle competenze e alle modalità di funzionamento del CNC si rimanda alla relativa sezione dedicata presente nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari al 31 dicembre 2011 di cui all'art. 123-bis del T.U.F.

⁵ Qualificati indipendenti sia ai sensi di quanto previsto in materia dal T.U.F. che di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

⁶ Management by objectives.

⁷ Long term incentive.

⁸ Al riguardo si precisa che il peso delle componenti fisse e variabili (di breve e di medio-lungo periodo) nell'ambito della retribuzione complessiva potrà essere indicato solo a valle della compiuta definizione del Sistema LTI.

⁹ La Politica è disponibile nella sezione Governance del sito www.erg.it e per ogni ulteriore informazione si rimanda alla stessa.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Compensi

A tutti gli Amministratori viene corrisposto un compenso annuale fisso, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, e a loro favore possono essere previsti benefici non monetari, come meglio precisato in seguito.

Gli Amministratori chiamati a far parte del CNC o del Comitato per il Controllo Interno (di seguito "CCI") sono destinatari di un ulteriore compenso fisso anch'esso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi nei relativi predetti incarichi.

Remunerazioni

Componente fissa

Per gli Amministratori Esecutivi il compenso annuale fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti viene integrato con una remunerazione fissa annuale stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'entità della remunerazione viene definita (avvalendosi della consulenza di società specializzate) attraverso un benchmarking di mercato con aziende quotate. Il raffronto viene effettuato prendendo in considerazione, nell'ambito del mercato borsistico di riferimento, aziende paragonabili per tipologia, dimensione e complessità e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

Componente variabile

Per il Presidente e per l'Amministratore Delegato è prevista una componente variabile monetaria legata alla creazione di valore nel medio/lungo termine, determinata secondo le regole previste all'interno del Sistema LTI. Tale componente variabile viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Sistema LTI - Incentivazione di medio/lungo termine

Tale sistema è finalizzato a stimolare il massimo allineamento in termini di obiettivi tra management ed azionisti. A tal fine la componente variabile della remunerazione è funzione del valore creato atteso, su un orizzonte temporale triennale, espresso attraverso l'indicatore EP (Economic Profit) del Gruppo ERG. L'EP rappresenta il valore monetario "residuale" dopo che sono stati remunerati tutti i fattori della produzione, incluso il costo del capitale impiegato. Esprimendo quindi un reddito al netto del costo del capitale, l'EP considera le componenti patrimoniale e finanziaria accanto a quella reddituale. Al raggiungimento dei valori di EP target contenuti nel Piano Triennale di Gruppo viene erogato un bonus. Il valore target di tale bonus è determinato tenendo conto di benchmark retributivi esterni (relativamente alla componente variabile di lungo periodo della retribuzione) e della creazione di va-

lore attesa. Il bonus effettivamente erogato potrà aumentare a seconda del livello di raggiungimento dell'obiettivo fino ad un massimo del 200% (cap) rispetto al valore target. In caso di EP di gruppo negativo o pari a zero, il bonus sarà pari a zero. Il Sistema LTI prevede un meccanismo di erogazione differita e condizionata nel tempo del bonus, tramite un account (bonus Bank), che trattiene ogni anno una parte significativa del bonus maturato, che verrà erogata al termine del terzo anno solo nel caso venga traguardata, nell'arco dell'intero triennio, la creazione di valore attesa secondo gli intervalli di target prestabiliti.

Bonus straordinari

A fronte di operazioni straordinarie andate a buon fine, possono essere riconosciuti premi una tantum agli Amministratori Esecutivi che hanno partecipato all'operazione. L'entità di tali premi è proporzionata al beneficio economico dell'operazione stessa ed all'ammontare della remunerazione del singolo Amministratore.

Benefici non monetari

Gli Amministratori, Esecutivi e non Esecutivi, hanno facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), il cui importo viene defalcato dal compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Per gli Amministratori Esecutivi possono inoltre essere previsti benefici quali auto e alloggio, non trattenuti dalla componente fissa.

DIRETTORE GENERALE E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Remunerazioni

Il pacchetto remunerativo del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definito dall'Amministratore Delegato, nel rispetto della Politica definita dal Consiglio di Amministrazione. Tale pacchetto è composto da una componente fissa e una variabile, quest'ultima suddivisa a sua volta in incentivi di breve termine (MBO), di medio/lungo termine (LTI) e da benefici non monetari come sotto descritti.

La Società ritiene che il bilanciamento tra componente fissa e variabile sia in linea con i propri obiettivi strategici di massimizzazione dei risultati di ciascun business e, quindi, del Gruppo nel suo complesso. Tale bilanciamento garantisce una componente fissa sufficiente a remunerare i Dirigenti con responsabilità strategiche nei casi in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Per il Direttore Internal Audit, il pacchetto è fissato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno e previo parere favorevole del CCI.

Componente fissa

La retribuzione fissa del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è rivista annualmente sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate. Il raffronto viene operato prendendo in considerazione il mercato di riferimento, la dimensione e la complessità dell'azienda, il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alle singole posizioni.

Componente variabile

La componente variabile della remunerazione del Direttore Generale e in generale degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è ripartita in incentivazione di breve termine (MBO) e di medio/lungo termine (LTI), come di seguito rappresentato.

I meccanismi di incentivazione del Direttore Internal Audit e del Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari sono coerenti con i compiti a loro assegnati¹⁰.

¹⁰ Gli obiettivi relativi alla componente variabile assegnata al Direttore Internal Audit sono svincolati da indicatori di performance economiche.

Sistema MBO - Incentivazione di breve termine

Il sistema MBO mira a incentivare i partecipanti al raggiungimento di obiettivi annuali. Ogni partecipante è valutato su un massimo di 4 obiettivi:

- 1 obiettivo di Gruppo uguale per tutti i partecipanti al sistema
- 3 obiettivi individuali legati al ruolo ricoperto

A ciascun obiettivo viene associato un peso e una relativa quota dell'incentivo monetario complessivo, il cui ammontare è determinato attraverso il raffronto col mercato retributivo di riferimento.

L'obiettivo di Gruppo ha un peso pari al 30% dell'ammontare dell'incentivo e viene misurato attraverso l'indicatore "Risultato consolidato ante imposte IAS a valori correnti adjusted". Gli obiettivi individuali hanno un peso pari al 70% dell'ammontare dell'incentivo e sono commisurati a parametri economico finanziari e/o di progetto.

Per valutare in maniera oggettiva le performance dei partecipanti, ad inizio anno, per ogni obiettivo viene identificato un valore target atteso e una soglia minima e massima all'interno delle quali l'obiettivo è considerato raggiunto. La quota monetaria di incentivo, legata a ciascun obiettivo, può oscillare tra l'80% e il 120% per gli obiettivi individuali e tra il 50% e il 150% per l'obiettivo aziendale.

Nel caso in cui il risultato collegato ad un obiettivo sia inferiore alla soglia minima definita in partenza, la quota di incentivo relativa a quell'obiettivo è pari a zero; nel caso in cui il risultato collegato a un obiettivo sia superiore alla soglia massima definita in partenza, la quota di incentivo relativa a quell'obiettivo non può comunque superare il cap prefissato.

Sistema LTI - Incentivi a medio/lungo termine

Anche per il Direttore Generale e, in generale, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista la partecipazione al sistema LTI, precedentemente descritto, con la seguente differenziazione:

- per chi non fa parte organizzativamente delle Business Unit, l'obiettivo di creazione del valore è rappresentato al 100% dall'EP di Gruppo, previsto nel piano triennale;
- per chi fa parte organizzativamente delle Business Unit, l'obiettivo di creazione del valore è rappresentato al 30% dall'EP di Gruppo e al 70% dall'EP di Business Unit, entrambi previsti nel piano triennale.

Bonus straordinari

A fronte di operazioni straordinarie andate a buon fine, possono essere riconosciuti premi una tantum ai manager che hanno dato i maggiori contributi al successo dell'operazione. L'entità di tali premi è proporzionata al beneficio economico dell'operazione stessa, al contributo effettivamente prestato da ogni singolo manager ed all'ammontare della sua retribuzione.

Benefici non monetari

Il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio.

CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa si applicano le condizioni del contratto collettivo nazionale dirigenti industria per aziende produttrici di beni e servizi. Non sono previsti accordi specifici che contemplino indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Si precisa che la presente Politica non prevede piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

SEZIONE II

Parte 1.1

La Politica adottata dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 20 dicembre 2011 è efficace a decorrere dall'esercizio 2012, conseguentemente al fine di fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione – riportate nella Parte 1.2 della presente Sezione – evidenziandone la coerenza con la politica in materia di retribuzione di riferimento, si riporta di seguito una descrizione del sistema di remunerazione in vigore fino al 31 dicembre 2011 sulla base del quale sono state riconosciute le predette voci.

Sistema di remunerazione in vigore fino al 31 dicembre 2011

Per gli Amministratori Esecutivi, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione è composta da una componente fissa, una componente variabile di breve e di lungo termine e da Benefici non monetari.

COMPONENTE FISSA

Amministratori Esecutivi

Per gli Amministratori Esecutivi il compenso annuale fisso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti viene integrato con una remunerazione fissa annuale stabilita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale. L'entità della remunerazione viene definita (avvalendosi della consulenza di società specializzate) attraverso un benchmarking di mercato con aziende quotate. Il raffronto viene effettuato prendendo in considerazione, nell'ambito del mercato borsistico di riferimento, aziende paragonabili per tipologia, dimensione e complessità e attraverso una comparazione dei singoli ruoli.

Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

La retribuzione fissa del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita dall'Amministratore Delegato in conformità alle linee-guida definite dal Consiglio di Amministrazione e rivista annualmente sulla base di indagini retributive di mercato fornite da società specializzate. Il raffronto viene operato prendendo in considerazione il mercato di riferimento, la dimensione e la complessità dell'azienda, il livello di responsabilità, di esperienza e di competenza associate alle singole posizioni.

COMPONENTE VARIABILE

Sistema di incentivazione di breve periodo

Il sistema di incentivazione di breve periodo, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione (ora CNC), nell'adunanza del 12 novembre 2004 e applicato a decorrere dall'esercizio 2005, si basa su al-

cuni obiettivi di fondo che possono essere così sintetizzati:

- introdurre un unico sistema di incentivazione comprendente sia la performance aziendale che quella individuale;
- definire per ogni partecipante al sistema un bonus di riferimento rapportato a quello di mercato;
- misurare le prestazioni individuali nell'ambito di un sistema di obiettivi e di indicatori coerenti tra loro;
- valutare la performance aziendale in termini di valore creato/distrutto;
- definire un livello di oscillazione minimo e massimo per il bonus.

I partecipanti al sistema sono il Presidente, il Vice Presidente con delega e l'Amministratore Delegato di ERG S.p.A., tutti i dirigenti ed un numero selezionato di quadri delle società del Gruppo ERG.

Per ogni partecipante al sistema è stato definito un bonus individuale di riferimento rappresentato dall'ammontare lordo che la persona riceverà in caso di pieno raggiungimento sia degli obiettivi aziendali che di quelli individuali.

Per il Presidente, il Vice Presidente con delega e l'Amministratore Delegato di ERG S.p.A. il bonus viene definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del CNC, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per gli altri partecipanti al sistema il bonus viene definito dall'Amministratore Delegato in conformità alle linee-guida definite dal Consiglio di Amministrazione.

Per ogni area di business (Corporate, Raffinazione Costiera, Downstream Integrato, Termoelettrica, Rinnovabili) è stato costituito un bonus pool distinto rappresentato dalla somma dei bonus individuali dei dirigenti appartenenti ad ogni singola area in modo da poter utilizzare indicatori di performance riferiti alle diverse aree.

Per quanto riguarda gli obiettivi aziendali si fa riferimento alla performance aziendale relativa ad ogni singola area di business secondo i seguenti parametri:

- area Corporate, per il 100% all'Economic Profit (Creazione Valore) del Gruppo;
- area Raffinazione Costiera, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo;
- area Downstream Integrato, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo;
- area Termoelettrica, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo;
- area Rinnovabili, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo.

È stata inoltre prevista una differenziazione tra Top Management e dirigenti in modo da assegnare diversi profili di rischio ed aumentare il grado di sensibilità ai risultati da parte dei partecipanti al sistema nei confronti del vertice aziendale.

Altri elementi caratterizzanti del sistema sono:

- la determinazione di un cap per il bonus effettivamente corrisposto;
- la determinazione di un floor per il bonus effettivamente corrisposto;
- la distribuzione dei partecipanti a cinque fasce di merito.

Il CNC nell'ambito del processo di attuazione del sistema approva l'obiettivo annuale di Economic Profit del Gruppo, verifica gli obiettivi di EBITDA (Margine Operativo Lordo) delle singole aree di business e valida l'Economic Profit effettivamente conseguito.

Sistema di incentivazione di lungo periodo

Il sistema di incentivazione di lungo periodo, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione (ora CNC), nell'adunanza del 5 agosto 2005, aveva come principali obiettivi:

- stimolare l'assunzione di decisioni che garantissero una Creazione di Valore sostenibile nel tempo;
- evitare rischi di "sottoinvestimento";
- aumentare la retention delle persone chiave.

Il sistema di incentivazione di lungo periodo attribuiva diritti di sottoscrizione, nominativi ed incedibili, di azioni della Società da emettersi ai sensi dell'art. 2441, 8° comma, del Codice Civile, ovvero anche di acquisto di azioni ERG in portafoglio della Società da cedersi, nel caso, ai partecipanti ad un prezzo corrispondente a quello di esercizio dei diritti di sottoscrizione delle azioni di nuova emissione.

Il sistema aveva una durata triennale e prevedeva l'assegnazione dei diritti, anno per anno, con prezzo di esercizio alla pari, corrispondente cioè al valore medio aritmetico delle quotazioni ufficiali del titolo ERG nei trenta giorni precedenti ciascuna assegnazione.

Il Consiglio di Amministrazione aveva determinato in 2,1 milioni il numero massimo di azioni, di nuova emissione o in portafoglio, da riservarsi al servizio del sistema per tutta la durata triennale dello stesso.

La prima assegnazione, avvenuta il 3 ottobre 2005, è stata di n. 648.590 diritti assegnati ad un prezzo di esercizio di Euro 21,08 ed ha riguardato il Presidente di ERG S.p.A., gli Amministratori Delegati delle società del Gruppo ed alcuni dirigenti selezionati, per un totale di 15 persone.

La seconda assegnazione, avvenuta il 2 ottobre 2006, è stata di n. 746.119 diritti assegnati ad un prezzo di esercizio di Euro 15,61 ed ha riguardato il Presidente e due Vice Presidenti di ERG S.p.A., gli Amministratori Delegati delle società del Gruppo ed alcuni dirigenti selezionati, per un totale di 16 persone.

La terza assegnazione, avvenuta il 1° ottobre 2007, tenendo conto delle rinunce ai diritti nel frattempo intervenute, è stata di n. 745.335 diritti assegnati ad un prezzo di esercizio di Euro 16,06 ed ha riguardato il Presidente e due Vice Presidenti di ERG S.p.A., gli Amministratori Delegati delle società del Gruppo ed alcuni dirigenti selezionati, per un totale di 16 persone.

In occasione delle assegnazioni la determinazione del numero di diritti da assegnarsi è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su conforme proposta del CNC, con riferimento al Presidente, ai Vice Presidenti ed all'Amministratore Delegato di ERG S.p.A. e dallo stesso Amministratore Delegato con riferimento agli altri destinatari.

Il Regolamento del sistema prevedeva specifiche disposizioni in relazione agli effetti che l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro e di collaborazione intervenuta entro il termine di esercitabilità avrebbe avuto sui diritti stessi, distinguendo, al riguardo, tra cessazione dovuta a dimissioni volontarie, licenziamento o richiesta volontaria di ammissione al trattamento di quiescenza nel caso di dipendenti, dimissioni o revoca nel caso del Presidente e degli Amministratori Delegati, nei quali casi i diritti avrebbero perso ogni validità, e cessazione dovuta a morte, invalidità permanente, richiesta obbligatoria di ammissione al trattamento di quiescenza, scadenza senza rinnovo di rapporti di collaborazione, scadenza senza rinnovo del mandato per il Presidente e gli Amministratori Delegati, nei quali casi i diritti avrebbero mantenuto la loro validità trasferendosi, in caso di morte, agli eredi.

Il sistema prevedeva, inoltre, che i diritti non potessero essere esercitati prima che fossero trascorsi tre anni dalla loro assegnazione e che dovessero essere esercitati, a pena di decadenza, entro il termine di un anno a decorrere dall'inizio dell'esercibilità. L'esercizio non poteva comunque essere effettuato nel periodo compreso tra il 10 novembre ed il 15 maggio di ogni anno.

In data 1 ottobre 2011 è scaduto il termine relativo alla terza assegnazione senza che nessun partecipante abbia esercitato i relativi diritti.

BONUS STRAORDINARI

A fronte di operazioni straordinarie andate a buon fine, possono essere riconosciuti premi una tantum agli Amministratori Esecutivi e ai manager che hanno dato i maggiori contributi al successo dell'operazione. L'entità di tali premi è proporzionata al beneficio economico dell'operazione stessa, al contributo effettivamente prestato dal soggetto ed all'ammontare della sua remunerazione/retribuzione.

BENEFICI NON MONETARI

Amministratori Esecutivi e non Esecutivi

Gli Amministratori, Esecutivi e non Esecutivi, hanno facoltà di ricevere alcuni benefici non monetari (polizze assicurative, sanitaria e sulla vita), il cui importo viene defalcato dal compenso annuo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Per gli Amministratori Esecutivi possono inoltre essere previsti benefici quali auto e alloggio, non trattenuti dalla componente fissa.

Direttore Generale e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche ricevono alcuni benefici non monetari che comprendono, a titolo esemplificativo, polizze assicurative (sanitaria e sulla vita), benefici previdenziali, auto e alloggio.

CESSAZIONE DALLA CARICA O RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per giustificato motivo o giusta causa si applicano le condizioni del contratto collettivo nazionale dirigenti industria per aziende produttrici di beni e servizi. Non sono previsti accordi specifici che contemplino indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro¹¹.

¹¹ L'indennità di fine rapporto riconosciuta a seguito dello scioglimento anticipato del rapporto con il Vice Presidente Pietro Giordano è stata determinata tenuto conto, in particolare, (i) della rilevanza della posizione ricoperta dallo stesso nel Gruppo; (ii) del contributo dato al perfezionamento di alcune operazioni straordinarie e dei relativi risultati effettivamente conseguiti dal Gruppo; (iii) delle specifiche obbligazioni dallo stesso assunte in tema di riservatezza e non concorrenza.

Parte 1.2

Nella tabelle di seguito predisposte 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

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a Comitati	(3) Compensi variabili non equity	(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Edoardo Garrone	Presidente	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	791.078,00	-	125.00,00	-	8.922,00	-	925.000,00	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)					-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	125.00,00	-	8.922,00	-	925.000,00	-
(III) Totale				791.078,00	-	-	-	-	-	-	-
Giovanni Mondini	Vice Presidente	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	224.928,28	-	-	-	12.843,08	-	237.771,36	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)					-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				224.928,28	-	-	-	12.843,08	-	237.771,36	-
Alessandro Garrone	Amministratore Delegato	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	992.035,17	-	1.600.000,00 ⁽²⁾	-	13.968,31	-	2.606.003,48	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)					-	-	-	-	-	11.420,00	-
(II) Compensi da controllate e collegate					11.420,00 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.003.455,17	-	1.600.000,00	-	13.968,31	-	2.617.423,48	-
Massimo Belcredi	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	47.293,00	65.000,00 ⁽³⁾	-	-	2.707,00	-	115.000,00	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)					-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				47.293,00	65.000,00	-	-	2.707,00	-	115.000,00	-
Luca Bettone	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	599.999,95	-	375.000,00 ⁽⁴⁾	-	15.107,27	-	990.107,22	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)					-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	375.000,00	-	15.107,27	-	990.107,22	-
(III) Totale				599.999,95	-	-	-	-	-	-	-
Lino Cardarelli	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	50.000,00	25.000,00 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	75.000,00	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)					-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				50.000,00	25.000,00	-	-	-	-	75.000,00	-

Alessandro Carei⁽⁶⁾	Consigliere	21.06.2011 - 31.12.2011	30.04.2012					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		25.000,00	-	-	-	-	25.000,00	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		25.000,00	-	-	-	-	25.000,00	-
 Aleto Garozzo	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		43.669,50	-	-	-	6.330,50	-	50.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		43.669,50	-	-	-	6.330,50	-	50.000,00
 Giuseppe Gatti	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		100.000,00	-	-	-	3.410,52	-	103.410,52
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		100.000,00	-	-	-	3.410,52	-	103.410,52
 Antonio Guastoni	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		50.000,00	40.000,00 ⁽⁷⁾	-	-	-	90.000,00	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		50.000,00	40.000,00	-	-	-	90.000,00	-
 Paolo Francesco Lanzoni	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		44.659,07	90.000,00 ⁽⁸⁾	-	-	5.340,93	-	140.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate		-	55.768,00 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	55.768,00
(III) Totale		44.659,07	145.768,00	-	-	5.340,93	-	195.768,00
 Graziella Merello	Consigliere	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		292.897,00	-	-	-	7.103,00	-	300.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale		292.897,00	-	-	-	7.103,00	-	300.000,00
 Pietro Giordano	Vice Presidente fino al Cda del 21.06.2011	01.01.2011 - 21.06.2011	21.06.2011					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)		343.669,50	-	150.000,00	-	10.576,40	-	504.245,90
(II) Compensi da controllate e collegate		100.000,00	-	-	-	-	-	100.000,00
(III) Totale		443.669,50	-	150.000,00	-	10.576,40	-	604.245,90
								2.650.000,00 ⁽¹⁰⁾

Mario Pacciani	Presidente Coll. Sindacale	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012				
	I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)			60.000,00		60.000,00	-
	II) Compensi da controllate e collegate			55.205,16 ⁽¹⁾		55.205,16	-
	III) Totale			115.205,16		115.205,16	-
 Elio Fornabaio	Sindaco Elettivo	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012				
	I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)			40.000,00		40.000,00	-
	II) Compensi da controllate e collegate			83.544,23 ⁽²⁾		83.544,23	-
	III) Totale			123.544,23		123.544,23	-

Paolo Fasce	Sindaco Effettivo	01.01.2011 - 31.12.2011	30.04.2012	40.000,00	-	40.000,00
	I) Compensi nella società che redige il bilancio (ERG S.p.A.)			14.544,23	-	14.544,23
	II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-

Dirigenti Strategici¹⁴⁾ Consiglieri in società controllate e responsabili di Divisione

Annotate Table 1

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

Nome Cognome	Carica	Piano	Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	Opzioni esaudite nelle servizi	Opzioni di competenza dell'esercizio								
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair Value alla data di assegnazione											
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) =(2)-(14)	(16)
Edoardo Garrone	Presidente	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	78.091	16,14	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78.091	-
Giovanni Mondini	Vice Presidente	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	13.015	16,14	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13.015	-
Alessandro Garrone	Amministratore Delegato	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	89.153	16,14	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	89.153	-
Luca Bettone	Consigliere	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	43.384	14,13	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	43.384	-
Aldo Garrozzo	Consigliere	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	32.538	16,14	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.538	-
Giuseppe Gatti	Consigliere	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	32.538	16,14	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32.538	-
Pietro Giordano	Vice Presidente fino al C.d.A. del 21/06/2011	Piano incentivazione di lungo periodo (C.d.A. del 05/08/2005)	97.614	16,14	01/10/2010 - 21/06/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	97.614	-
Dirigenti strategici	Consiglieri in società controllate e responsabili di Divisione		65.076	16,14	01/10/2010 - 30/09/2011	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	65.076	-

Si segnala che i compensi si riferiscono alla società che redige il bilancio. Non sono previsti compensi da controllate e collegate.

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

Nome Cognome	A Carica	B Piano	(1)			(2)			(3)			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/ Erogato ⁽¹⁾	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabi/ Erogati	(C) Ancora diferiti				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
Edoardo Garrone	Presidente	Sistema di incentivazione di breve periodo (Delibera C.d.A. del 12/11/2004)	125.000,00	-	anno 2011	-	-	-	-	-	-	-
Alessandro Garrone	Amministratore Delegato	Sistema di incentivazione di breve periodo (Delibera C.d.A. del 12/11/2004)	200.000,00	-	anno 2011	-	-	-	-	-	-	1.400.000,00
Luca Bettonti	Consigliere	Sistema di incentivazione di breve periodo (Delibera C.d.A. del 12/11/2004)	75.000,00	-	anno 2011	-	-	-	-	-	-	300.000,00
Pietro Giordano	Vice Presidente fino al C.d.A. del 21/06/2011	Sistema di incentivazione di breve periodo (Delibera C.d.A. del 12/11/2004)	150.000,00	-	anno 2011	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti Strategici	Consiglieri in società controllate e responsabili di divisione	Sistema di incentivazione di breve periodo (Delibera C.d.A. del 12/11/2004)	239.610,00	-	anno 2011	-	-	-	-	-	-	551.500,00
(I) Totale			789.610,00									2.251.500,00

(1) Bonus di competenza 2011, la cui erogazione avverrà nel mese di maggio 2012 da parte di ERG S.p.A.

Non sono previsti compensi da controllate e collegate

Schema 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome Cognome	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
Alessandro Garrone ⁽¹⁾	Amministratore Delegato	ERG S.p.A.	2.000	—	—	2.000
Fabrizia Giordano ⁽¹⁾⁽²⁾	—	ERG S.p.A.	12.725	—	12.725	—
Riccardo Giordano ⁽¹⁾⁽²⁾	—	ERG S.p.A.	5.025	—	5.025	—
Dirigenti Strategici ⁽¹⁾	Consiglieri in società controllate e responsabili di divisione	ERG S.p.A.	8.350	—	—	8.350

(1) Azionisti diretti – titolo del possesso: proprietà
 (2) Figli di Pietro Giordano, Vice Presidente ERG S.p.A. fino al C.d.A. del 21/06/2011

Genova, 6 marzo 2012

ERG S.p.A.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
 Edoardo Garrone

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401533
www.erg.it

Sede Legale:
via De Marini, 1
16149 Genova

Capitale Sociale Euro 15.032.000 i.v.
Registro delle Imprese
di Genova/Codice Fiscale 94040720107
R.E.A. Genova n. 354265
Partita IVA 10122410151

