



Relazione sulla remunerazione

**Ai sensi dell'art. 123-ter TUF
e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob**

www.gefran.com

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2013

Premessa

La presente Relazione sulla Remunerazione ("**Relazione**") si articola in due sezioni:

- Sezione I: Politica sulla remunerazione per l'esercizio 2013 ("**Politica 2013**") e
- Sezione II: Resoconto sulla remunerazione per l'esercizio 2012 ("**Resoconto 2012**").

La Relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e dell'art. 84- quater del cd. Regolamento Emittenti della Consob (come modificato dalla delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011). Nella sua stesura si è tenuto conto dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel dicembre 2011, cui Gefran ha aderito.

La Relazione è adottata, altresì, per gli effetti dell'art. 13 comma 3 lett. b) del Regolamento Consob n. 17221/2010 e dell'art. n. 13 del Regolamento per le Operazioni con parti correlate approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 12 novembre 2010.

Le informazioni previste dallo schema n.7-bis adottato con delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategica, sono contenute nella sezione I della presente relazione.

SEZIONE I

Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2013

1. Principi Generali

Per politica delle remunerazioni si intende l'intero insieme di principi e linee guida in base alle quali si determinano la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La stessa politica orienta il sistema retributivo per il personale del Gruppo Gefran, sia nella capogruppo, Gefran Spa, che nelle controllate estere.

Tale politica, alla luce delle raccomandazioni del codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, è stata redatta per determinare concretamente il sistema di remunerazione o compensation al fine di allineare gli interessi del Management con quelli degli azionisti perseguendo l'obiettivo di promuovere la sostenibilità di Gefran nel medio-lungo periodo.

Il sistema di remunerazione è uno strumento fondamentale per attrarre, motivare e trattenere risorse competenti e capaci di contribuire alle performance del Gruppo coerentemente con i valori e con la mission di Gefran alla luce del fatto che esiste una stretta correlazione tra dimensione aziendale ed entità della remunerazione.

In questa ottica la politica retributiva attuata tiene conto delle buone prassi aziendali e degli equilibri interni prima che delle politiche retributive di altre società o di benchmark esterni che vengono – comunque – valutati e tenuti in considerazione.

Le linee guida sono adottate concretamente da Gefran sia nella fase di inserimento di nuovi manager nella società, che durante i percorsi di crescita e sviluppo predisposti e messi in atto per le figure già operative.

2. Processo di definizione e attuazione della Politica e soggetti coinvolti

Il processo che conduce alla stesura della politica delle remunerazioni è guidato dal Comitato per le Remunerazioni, anche alla luce dell'esperienza applicativa della politica degli anni precedenti.

In seguito il documento viene esaminato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per le Remunerazioni:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Nella elaborazione e redazione della politica delle remunerazioni il Comitato tiene conto delle strategie di business, del contesto di mercato e dell'andamento contingente del Gruppo, ciò per meglio allineare i sistemi di compensation con le reali esigenze di Gefran.

Seguendo le linee guida della politica, le remunerazioni degli amministratori esecutivi e degli amministratori investiti di particolari cariche sono determinate concretamente dal Consiglio di Amministrazione, mentre le remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche e del management italiano e straniero sono definite invece dagli amministratori delegati (i.e. Direzione HR di Gruppo, in accordo con AD e Presidente).

L'attuazione della politica delle remunerazioni è in carico alla Direzione HR che sovrintende all'operatività amministrativa delle remunerazioni e che relaziona periodicamente il Comitato per le remunerazioni.

Al fine di permettere di valutare l'adeguatezza, la coerenza e la reale applicazione di quanto stabilito, a tutti i membri del comitato viene fornita, dalla Direzione HR, la documentazione con le informazioni disponibili e necessarie alla valutazione: elementi concreti quali schemi di compensation, accordi di collaborazione e sistemi di incentivazione.

La Direzione HR, avvalendosi del Comitato per la Remunerazione, procede - a conclusione dell'esercizio e sulla base dei dati consuntivi forniti dalla funzione del Controllo di Gestione - a verificare il livello di raggiungimento degli obiettivi.

3. Comitato per la Remunerazione

La Società si è dotata di un Comitato per la Remunerazione composto da tre amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti che resteranno in carica sino all'approvazione del bilancio 2013. Il Consiglio, all'atto della nomina, ha ritenuto che tra i componenti vi siano soggetti dotati di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

I Consiglieri attualmente facenti parte del Comitato sono:

Carica	Nome e Cognome
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Daniele Piccolo
Amministratore Indipendente	Cesare Vecchio
Amministratore non esecutivo	Romano Gallus

In data 1 ottobre 2012 Daniele Piccolo è stato cooptato dal CDA di Gefran in sostituzione del consigliere dimissionario Elisabetta Magistretti. In pari data Daniele Piccolo è stato nominato membro del Comitato per la remunerazione e quest'ultimo, in adempimento del principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, ha stabilito di affidargli la Presidenza del Comitato, precedentemente attribuita ad un soggetto non indipendente.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive, propositive e di supervisione per garantire la definizione e applicazione all'interno del Gruppo di politiche di remunerazione volte, da un lato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e, dall'altro lato, capaci di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli azionisti.

Il Comitato presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

La proposta di remunerazione relativa al compenso da attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche è formulata tenendo in considerazione il parere obbligatorio del collegio sindacale ai sensi dell'art. 2389 c.c..

Il Comitato formula inoltre proposte per la suddivisione dell'eventuale compenso complessivo fissato dall'Assemblea fra i singoli membri del Consiglio.

Il Comitato formula proposte anche sugli eventuali piani di incentivazione a favore dei soggetti di cui al precedente paragrafo.

Il Comitato valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia.

Il Comitato svolge inoltre le funzioni consultive che il Consiglio di Amministrazione ritiene di volta in volta di richiedere al Comitato stesso sulla materia o su quant'altro inerente o connesso.

Il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni aziendali necessarie e può anche avvalersi di consulenti esterni, ove ritenuti utili per una comparazione degli standard di mercato dei sistemi di remunerazione, valutando preventivamente che essi non si trovino in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente, e, comunque, con frequenza adeguata al corretto svolgimento dei propri compiti.

Funge da Segretario del Comitato per la Remunerazione il Segretario del Consiglio di Amministrazione. Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate.

Alle riunioni del Comitato può assistere il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società purché lo stesso non abbia un interesse nelle materie oggetto di deliberazione. Possono inoltre assistere - qualora ritenuto opportuno e su invito del Comitato - altri rappresentanti della Società, ed in particolare il Direttore HR.

Alle riunioni del Comitato inoltre partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e possono partecipare i Sindaci Effettivi.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengono formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

La documentazione e le informazioni disponibili (e in ogni caso, quelle necessarie) sono trasmesse a tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione con anticipo sufficiente per esprimersi rispetto alla riunione.

Nel corso del 2012 il comitato ha tenuto una riunione della durata di un'ora, alla quale hanno regolarmente partecipato tutti i componenti. Ha inoltre partecipato, su invito del presidente, il Direttore HR di Gruppo, per fornire informazioni in merito al sistema di incentivazione adottato dalla società.

Alla data odierna sono previste due riunioni del comitato nel corso dell'esercizio 2013.

4. Remunerazione degli amministratori

L'assemblea degli Azionisti di Gefran del 4 maggio 2011, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito un compenso complessivo per la remunerazione degli amministratori ex art. 2389 comma 1 c.c., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a 240.000,00 di euro così ripartito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazioni:

- € 225.000,00 in parti uguali tra tutti gli amministratori, per un importo quindi di € 25.000 lordi annui per ciascun amministratore;
- € 14.000,00 a disposizione dei Comitati;
- € 1.000,00 per il Lead Independent Director.

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

(i) Amministratori investiti di particolari cariche ai quali possono essere altresì delegate specifiche attribuzioni;

(ii) Amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 dicembre 2012 erano:

- Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente Ennio Franceschetti, l'Amministratore Delegato Alfredo Sala, il Consigliere Delegato Maria Chiara Franceschetti ed i Consiglieri Giovanna Franceschetti ed Andrea Franceschetti;
- Amministratori non investiti di particolari cariche: i Consiglieri Romano Gallus, Cesare Vecchio, Marco Agliati e Daniele Piccolo.

Nel corso del 2012 è cessata dalla carica di Amministratore la dott.ssa Elisabetta Magistretti, non investita di particolari cariche.

Per maggiori approfondimenti punto si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari.

Remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

Conformemente ai migliori standard internazionali, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso (bonus).

Ai membri dei Comitati spetta un gettone di presenza dell'importo di € 500,00 per ogni riunione dei Comitati medesimi alla quale essi partecipino, nel rispetto del limite massimo di € 14.000,00 stabilito dall'Assemblea. Tale criterio consente di remunerare gli amministratori non esecutivi in base al loro impegno effettivo.

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Per quanto riguarda gli amministratori che rivestono ruolo particolari, si precisa che:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 c.c., è stata inoltre attribuita la somma di € 420.000,00 per le funzioni ad esso conferite; trattasi di compenso fisso per esercizio, omnicomprensivo ed aggiuntivo rispetto al compenso di € 25.000,00 percepito da ogni consigliere;
- è prevista invece una componente variabile per gli amministratori Alfredo Sala, Maria Chiara Franceschetti, Giovanna Franceschetti ed Andrea Franceschetti.

In tale ultimo caso la componente fissa e la componente variabile della retribuzione sono sempre adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici della Società. Inoltre la retribuzione fissa percepita 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 stabiliti.

I risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo. Sono inoltre coerenti con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione.

In linea con le best practices internazionali, inoltre, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Managers e Executives nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne il

Gruppo dagli oneri derivanti dal connesso risarcimento, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato.

5. Remunerazione del Collegio Sindacale

Ai Sindaci Effettivi spetta l'emolumento stabilito dall'Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2012, in occasione della quale è stato nominato il Collegio Sindacale in carica. I compensi maturati nel 2012 sono esplicitati nella Tabella I allegata alla presente relazione.

6. Remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche

Alla data della presente relazione sono Dirigenti con responsabilità strategica:

- la Dott.ssa Valentina Montanari: Chief Financial Officer
- l'ing. Marcello Mercato: Direttore Business Unit Automazione
- l'ing. Marcello Perini Direttore Business Unit Sensori
- l'ing. Federico Benevolo: Direttore Commerciale di Gruppo

La remunerazione o *compensation* dei dirigenti con responsabilità strategiche è strutturata in quattro componenti:

- > Retribuzione Annua Lorda o RAL - parte fissa della retribuzione
- > Bonus o parte variabile della retribuzione
- > Premio pluriennale
- > Benefits

Si precisa che il medesimo schema viene applicato dalla Società non solo ai dirigenti strategici, bensì a tutto il Top management della capogruppo e delle controllate estere, il quale viene regolarmente incluso nel Piano di MBO definito annualmente dalla Direzione delle Risorse Umane.

La Retribuzione Annua Lorda o RAL è la componente fissa della retribuzione ed è stabilita, per prassi in fase di assunzione, all'inizio del rapporto di collaborazione tra azienda e manager.

Il principio al quale ci si ispira per determinare la *correttezza e la funzionalità* di tale importo si basa in primis sul rispetto della politica e degli equilibri già in essere nel Gruppo tenendo conto dei benchmark di riferimento del mercato del lavoro.

E' prassi consolidata delineare il percorso di crescita del Manager previsto per gli anni successivi, sia in termini di responsabilità che in termini di retribuzione, a fronte di performance dello stesso valutate positivamente.

Per i dirigenti con responsabilità strategica, nell'anno 2012, la componente fissa è stata pari mediamente all'80% della compensation.

Il Bonus o MBO, "Management by Objectives" è una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi annuali stabiliti entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

Il sistema di MBO è caratterizzato da un'impostazione comune ed organica, atta a rappresentare l'unicità del gruppo e l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso di tipo finanziario (cosiddetta on/off).

Per l'anno 2012 il sistema di incentivazione prevedeva la condizione che l'EBIT di gruppo fosse maggiore di 1 milione di euro: tale condizione avrebbe abilitato l'intero sistema.

L'incentivo è invece calcolato sulla base di obiettivi differenti in relazione al ruolo ricoperto dal beneficiario.

Il sistema di MBO, nel rispetto delle linee guida, viene strutturato ed attuato dalla Direzione HR in collaborazione con Amministratore Delegato e Presidente.

I criteri e gli indicatori di cui il sistema MBO si compone vengono declinati specificamente per ogni collaboratore da ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica e da ogni responsabile di funzione, in collaborazione con l'HR department.

E' stabilito e concordato che in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine dell'anno di riferimento il Bonus non venga riconosciuto.

E' inoltre stabilito che ciascun singolo MBO sia strutturato in modo tale da avere un limite massimo univocamente definito.

In generale, l'importo massimo della remunerazione variabile non può superare la retribuzione annua lorda (RAL).

La corresponsione dell'eventuale "MBO" è di norma effettuata successivamente al momento della maturazione, in concomitanza con l'approvazione del progetto di bilancio e del bilancio consolidato.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche gli obiettivi del sistema "MBO" sono legati ad indicatori economico/finanziari di Gruppo e ad indicatori di performance legati alle diverse aree di business/funzioni presiedute, determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il quale ricopre anche la carica di Chief Financial Officer, si prevedono obiettivi parametrati in coerenza ai compiti assegnati.

In relazione al Responsabile della Funzione di Internal audit, si ricorda che, trattandosi di soggetto esterno alla Società, non è previsto in suo favore alcun incentivo.

Fermo restando che, come indicato, non rientra nelle previsioni della politica di remunerazione attribuire bonus discrezionali, è comunque fatta salva la possibilità di attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, di bonus in relazione a specifiche operazioni e/o incarichi aventi carattere di particolare rilevanza strategica per la Società e/o il Gruppo ed in presenza di performance eccellenti secondo criteri meritocratici.

Il premio pluriennale o LTI (Long Term Incentive) è una componente variabile a medio lungo termine, stabilita al fine di allineare gli interessi del management con quelli del Gruppo su piani e progetti il cui orizzonte temporale supera la singola annualità.

Infatti l'obiettivo prioritario di creare valore con una crescita sostenibile e di consolidare tale crescita nel tempo esige una pianificazione degli obiettivi effettuata con una visione ed una strategia almeno triennale.

Una politica retributiva - per il management la cui attività ha un'incidenza materiale sul profilo di rischio dell'impresa - che incoraggi transazioni miranti ad ottenere profitti a breve termine sviluppa un modello imprenditoriale sempre rischioso, a scapito della crescita sostenibile.

L'importo del premio e la sua composizione tipicamente variano in funzione degli interessi comuni di azienda e collaboratore nel periodo di riferimento.

In taluni casi il premio pluriennale ha finalità di retention.

Nell'anno 2012 erano beneficiari di premi pluriennali l'Amministratore Delegato ed il Chief Financial Officer.

Il primo è andato in scadenza con la fine dell'anno, il secondo è stato stipulato in fase di ingresso e scadrà con l'anno 2015.

Pertanto è stata sottoposta al comitato per le remunerazioni una proposta di rinnovo di piano triennale per l'Amministratore Delegato.

Per alcuni dirigenti con responsabilità strategica è stato sottoposto all'esame del comitato la proposta di piano di incentivazione per lo stesso triennio.

I **Benefit** riconosciuti al management sono:

- ✓ assicurazione per il rimborso delle spese sanitarie (in Italia integrativa al Fondo Sanitario FASI)
- ✓ autoveicolo ad uso promiscuo
- ✓ abitazione nei pressi della società – quando necessita -
- ✓ assicurazione vita ed infortuni
- ✓ assicurazione D&O

* * *

La politica sinora descritta, sia per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici, risulta coerente con l'approccio seguito nell'anno 2012 e non sono previste variazioni di rilievo.

* * *

ANNO 2012: CONSUNTIVO

Nell'anno 2012 sono state interessate dal Sistema MBO 112 persone, 10 delle quali nelle filiali del Gruppo, ovverosia tutti i collaboratori del Gruppo con incentivo variabile nella retribuzione.

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2012 era così strutturato

a) *OBIETTIVI/ECONOMICO FINANZIARI (peso 80%)*

Obiettivo 1) EBIT di gruppo

Obiettivo 2) FATTURATO : di gruppo/ di filiale / di business

Obiettivo 3) WORKING CAPITAL: di gruppo/ di filiale / di business

b) OBIETTIVI MANAGERIALI (peso 20%)

Gli obiettivi manageriali possono essere anche non numerici o quantitativi, bensì qualitativi.

Sulla base dei dati di consuntivo del bilancio chiuso al 31/12/2012 il comitato per le remunerazioni ha effettuato la verifica del raggiungimento o meno degli obiettivi tramite gli indicatori di performance previsti.

E' stato verificato il mancato raggiungimento della soglia posta a condizione dell'apertura del sistema.

Non essendosi realizzata la necessaria condizione "EBIT di Gruppo superiore ad € 1.000.000", il sistema di incentivazione non poteva essere attivato.

Alla luce dei risultati raggiunti in alcune aree di business si è proposto di procedere in ogni caso con l'erogazione degli incentivi in favore di alcuni manager, in via eccezionale e a fronte di documentate motivazioni.

E' stata quindi introdotta una deroga alla Politica delle Remunerazioni approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2012, che è stata portata all'esame preventivo del Comitato remunerazioni, il quale ha espresso parere favorevole. Detta proposta è stata quindi valutata dal Comitato Parti Correlate per quanto attiene l'Amministratore Delegato e i Dirigenti Strategici coinvolti, che ha dato parere favorevole affinché essa venisse sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

MBO PER L'ANNO 2013

Lo schema del sistema MBO per l'anno 2013 riprende le linee guida dell'anno precedente e si conferma essere metodo e strumento di orientamento e focalizzazione del management verso gli obiettivi strategici del Gruppo.

Lo schema MBO è dunque composto da un minimo di tre ad un massimo di cinque componenti nel totale complessivo, ciascuno dei quali è un addendo.

Rispetto all'anno precedente è stato proposto e concordato che la condizione abilitante il sistema, per amministratori e dirigenti strategici di Gefran S.p.A., sia un EBT di Gruppo - vale a dire l'indicatore del risultato operativo al netto degli oneri e dei proventi finanziari - superiore ad € 1.000.000.

Come nell'esercizio appena concluso, la struttura si basa su due macro aree, per le quali sono stati definiti dei limiti minimi e massimi di "importanza percentuale":

- Obiettivi Economico/Finanziari
- Obiettivi Manageriali

a) OBIETTIVI/ECONOMICO FINANZIARI (peso 80%)

Rappresentano l'importanza della crescita (conquista quote di mercato, volumi) sostenuta dalla capacità dell'azienda di generale redditività e flussi di cassa.

Obiettivo 1) EBIT di gruppo

Obiettivo 2) FATTURATO di gruppo

Obiettivo 3) WORKING CAPITAL di gruppo

b) OBIETTIVI MANAGERIALI (peso 20%)

Gli obiettivi manageriali possono essere anche non numerici o quantitativi, bensì qualitativi. Rappresentano la flessibilità, l'attenzione alle necessità/opportunità peculiari di un Paese, di un business, del momento storico contingente, di un problema specifico da risolvere o di un'opportunità di sviluppo da cogliere.

7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non fa parte della prassi del Gruppo Gefran - ma non ne è esclusa la possibilità – stipulare con Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategica accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracadute").

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso. In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale.

Inoltre non sono stati stipulati accordi tra la Società e gli amministratori o dirigenti strategici, che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

8. Patti di non concorrenza

Non fa parte della prassi del Gruppo Gefran stipulare con il proprio personale patti di non concorrenza.

9. Altre informazioni

Ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 si rileva che:

- nella predisposizione della Politica 2012 la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- Gefran non ha in essere piani di incentivazione azionaria né altri piani basati su strumenti finanziari;
- nella definizione della Politica 2013 Gefran non ha utilizzato specifiche politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II
TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.
Anno 2012

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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ennio Franceschetti ⁽¹⁾⁽²⁾	Presidente	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 445.000	€ -	€ -		€ -	€ -	€ 445.000	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate				€ 96.565						€ 96.565		
Totale				€ 541.565	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 541.565	€ -	€ -
Alfredo Sala ⁽¹⁾⁽³⁾	Amministratore Delegato	intero periodo	TI									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 259.418	€ -	€ 234.000	€ -	€ 4.536	€ -	€ 497.955	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale ⁴				€ 259.418	€ -	€ 234.000	€ -	€ 4.536	€ -	€ 497.955	€ -	€ -
Andrea Franceschetti ¹	Amministratore Esecutivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 89.865	€ -	€ 5.000	€ -	€ 4.135	€ -	€ 99.000	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate				€ 16.565						€16.565		
Totale ⁴				€ 106.431	€ -	€ 5.000	€ -	€ 4.135	€ -	€ 115.565	€ -	€ -

¹ Il compenso fisso comprende €25.000 definiti dall'assemblea per ogni consigliere

² Relativamente ai compensi da controllate e collegate, l'importo di €80.000 deliberato da una collegata viene riversato nella società stessa.

³ L'ammontare dei bonus e altri incentivi rilevati si riferisce anche alla quota relativa agli esercizi 2010 e 2011 del piano di incentivazione triennale (2010-2012) legato alla presenza, concluso nel 2012.

⁴ Non comprende compensi attribuiti a fronte di particolari cariche.

Giovanna Franceschetti ¹	Amministratore Esecutivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 111.004	€ -	€ 5.000	€ -	€ 2.726	€ -	€ 118.730	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale ⁴				€ 111.004	€ -	€ 5.000	€ -	€ 2.726	€ -	€ 118.730	€ -	€ -
Maria Chiara Franceschetti ¹	Amministratore Esecutivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 132.926	€ -	€ 10.000	€ -	€ 3.340	€ -	€ 146.266	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale ⁴				€ 132.926	€ -	€ 10.000	€ -	€ 3.340	€ -	€ 146.266	€ -	€ -
Marco Mario Agliati	Amministratore	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000	€ 2.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 27.500	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale				€ 25.000	€ 2.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 27.500	€ -	€ -
Romano Gallus	Amministratore	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000	€ 1.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.000	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale				€ 25.000	€ 1.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.000	€ -	€ -

Elisabetta Magistretti	Amministratore	fino al 1/10/2012	01/10/2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.750	€ 2.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21.250	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale				€ 18.750	€ 2.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21.250	€ -	€ -
Daniele Piccolo	Amministratore	dal 01/10/2012	Approvazione del bilancio al 31/12/2012									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.250	€ 1.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.250	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale				€ 6.250	€ 1.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.250	€ -	€ -
Cesare Giovanni Vecchio	Amministratore	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2013									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 25.000	€ 4.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.500	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate										€ -		
Totale				€ 25.000	€ 4.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.500	€ -	€ -
/	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Anno 2012	/									
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 616.434	€ -	€ 30.000	€ -	€ 18.091	€ -	€ 664.525	€ -	€ -
Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totale				€ 616.434	€ -	€ 30.000	€ -	€ 18.091	€ -	€ 664.525	€ -	€ -

Eugenio Ballerio	Presidente Collegio Sindacale	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2014							
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 47.569	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.569	€ -
Compensi da controllate e collegate									€ -	
Totale				€ 47.569	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.569	€ -
Enrico Broli	Sindaco Effettivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2014							
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 31.283	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.283	€ -
Compensi da controllate e collegate									€ -	
Totale				€ 31.283	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.283	€ -
Ernesto Bino	Sindaco Effettivo	intero periodo	Approvazione del bilancio al 31/12/2014							
Compensi nella società che redige il bilancio				€ 32.183	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.183	€ -
Compensi da controllate e collegate									€ -	
Totale				€ 32.183	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.183	€ -

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

Nella tabella che segue sono riportati i piani di incentivazione di natura monetaria a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Anno 2012

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Alfredo Sala ⁵	Amministratore Delegato	A							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (09/03/2012)	€ 134.000		2012		€ 100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate									
MariaChiara Franceschetti	Amministratore Esecutivo	A							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (09/03/2012)	€ 10.000		2012				
(II) Compensi da controllate e collegate									
Franceschetti Giovanna	Amministratore Esecutivo	A							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (09/03/2012)	€ 5.000		2012				
(II) Compensi da controllate e collegate									

⁵ L'ammontare del bonus dell'anno include l'importo maturato nell'esercizio in base ai risultati conseguiti e l'importo di competenza del 2012 del piano di incentivazione triennale 2010-2012 legato alla presenza.

Franceschetti Andrea	Amministratore Esecutivo	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (09/03/2012)	€ 5.000		2012				
(II) Compensi da controllate e collegate									
/	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	A	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (09/03/2012)	€ 30.000		2012			€ 80.000	
(II) Compensi da controllate e collegate									

SCHEMA N. 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.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	nr. azioni al 31/12/2011	nr. azioni acquistate	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2012
Franceschetti Ennio	(Presidente)	GEFRAN S.P.A.	8.607.825	61.830	-	8.669.655*
Gallus Romano	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	1.020	-	-	1.020
Franceschetti Maria Chiara	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	81.294	-	-	81.294**
Franceschetti Giovanna	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	62.832	-	-	76.082***
Franceschetti Andrea	(Consigliere)	GEFRAN S.P.A.	113.016	-	50.000	63.016
Broli Enrico	(Sindaco)	GEFRAN S.P.A.	15.127	-	7.293	7.834****

* di cui n. 3.417 detenute dal coniuge

** di cui n. 7.038 detenute dal coniuge

*** di cui n. 13.250 detenute dal coniuge

**** di cui n. 6.293 detenute dal coniuge e dai figli

Ennio Franceschetti detiene a titolo personale nr. 502.158 azioni Gefran S.p.A., mentre le rimanenti nr. 8.164.080 azioni sono dallo stesso indirettamente possedute tramite il controllo del 54% delle quote rappresentative del capitale sociale di Fingefran S.r.l.

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	nr. azioni al 31/12/2011	nr. azioni acquistate	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2012
4	GEFRAN S.P.A.	3264	-	-	3264

Provaglio d'Iseo, 13 marzo 2013

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Ennio Franceschetti