



Relazione sulla remunerazione

Ai sensi dell'art. 123-bis TUF

www.gefran.com

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 9 marzo 2012

SEZIONE I

Politica delle remunerazioni del Gruppo Gefran.

Per politica delle remunerazioni si intende l'intero insieme di principi e linee guida che orientano il sistema retributivo per il personale del Gruppo Gefran e per i suoi Amministratori, sia nella capogruppo italiana, Gefran Spa, che nelle consociate estere.

Tale politica è stata redatta al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse competenti e capaci di perseguire gli obiettivi del Gruppo, alla luce delle raccomandazioni del codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.

Il percorso che ha condotto alla stesura di tale politica è stato guidato dal Comitato per le Remunerazioni ed in seguito il Consiglio di Amministrazione ha esaminato ed approvato il documento.

Il periodo di riferimento è l'esercizio appena conclusosi e quelli successivi, dunque l'anno 2011 ed i seguenti.

L'applicazione della Politica delle remunerazioni viene attuata da:

- > Comitato delle remunerazioni, per la definizione delle remunerazioni degli amministratori;
- > Direzione HR di Gruppo, in accordo con AD e Presidente, per la definizione delle remunerazioni del management italiano e straniero.

Durante l'anno, in occasione delle riunioni del Comitato per le Remunerazioni, la Direzione HR di Gruppo relaziona in merito all'attuazione della Politica sopra detta.

Capitolo 1 **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.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389 del c.c. è stata inoltre attribuita la somma di € 420.000,00 per le funzioni ad esso conferite.

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

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 risarcimento connesso, conseguente alle previsioni

stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato.

Capitolo 2

Il 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 contabile e finanziaria.

I Consiglieri facenti parte del Comitato sono:

Carica	Nome e Cognome
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Romano Gallus
Amministratore Indipendente	Cesare Vecchio
Amministratore Indipendente	Elisabetta Magistretti

Il Comitato è dotato di un Regolamento ed esegue compiti specifici delegati dal Consiglio ed in particolare:

- 1) ha presentato proposte per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, garantendo ampia trasparenza ed informazione sui compensi;
- 2) ha valutato periodicamente i criteri adottati per le remunerazioni dei soggetti sopra indicati;
- 3) ha presentato al Consiglio le raccomandazioni in tema di MBO, monitorandone l'evoluzione e l'applicazione dei piani scelti dal Consiglio.

Nel corso del 2011 il comitato ha tenuto 2 riunioni della durata di un'ora, alla quale hanno regolarmente partecipato tutti i componenti. In una occasione ha partecipato, su invito del presidente, il Direttore HR di Gruppo, per fornire informazioni in merito al sistema di incentivazione adottato dalla società.

Gli Amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del comitato in cui vengono formulate proposte sulla propria remunerazione.

Le riunioni vengono regolarmente verbalizzate.

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

Capitolo 3

Remunerazione del management italiano e straniero

La remunerazione o compensation del management italiano è composta come di seguito indicato:

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

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

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

E' prassi consolidata delineare il percorso di crescita del Dirigente 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 2011, la componente fissa è stata pari mediamente al 80% della compensation.

Il Bonus è tipicamente una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi annuali stabiliti entro il primo trimestre dell'anno di riferimento.

I bonus vengono definiti attraverso un sistema – c.d. MBO, "Management by Objective" – caratterizzato da un'impostazione comune ed organica, atta a rappresentare l'unicità del gruppo e l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni.

Il sistema di MBO viene proposto dalla Direzione HR ed in seguito discusso ed elaborato con Amministratore Delegato e Presidente.

L'ufficializzazione del piano di MBO avviene a seguito della presentazione dello stesso al Comitato di Direzione.

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 .

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine dell'anno di riferimento il Bonus non viene riconosciuto.

Nell'anno 2011 sono state interessate dal Sistema MBO 110 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 2011 è stato così definito:

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/ di filiale / di business

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

Quest'ultimo obiettivo è stato specificamente declinato: in gestione degli incassi/crediti clienti; diminuzione del valore dei magazzini; gestione del pagamento fornitori.

b) *OBIETTIVI MANAGERIALI (peso 20%)*

L'impostazione comune ed organica del sistema di MBO prevede una quota parte di flessibilità, ovverosia di attenzione alle necessità/opportunità peculiari di un Paese, di un business, di un momento storico, di un problema specifico da risolvere o di un'opportunità di sviluppo da cogliere.

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

Sulla base dei dati di consuntivo del bilancio chiuso al 31/12/2011, nella capogruppo Gefran S.p.a. sono stati conseguiti, in forma aggregata, incentivi annuali MBO pari ad € 795.606.

Nelle consociate del Gruppo, sulla base dei dati di consuntivo dei bilanci chiusi al 31/12/2011 sono stati conseguiti, in forma aggregata, incentivi annuali MBO pari ad € 253.600.

Lo schema del Sistema MBO per l'anno 2012 riprende le linee guida dell'anno precedente, e si conferma essere metodo e strumento di orientamento e focalizzazione delle persone verso gli obiettivi strategici dell'Azienda.

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, con la condizione che l'EBIT di gruppo sia maggiore di 1 milione di euro: tale condizione abilita l'intero sistema.

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 (min. 20% - max 70%)
- Obiettivi Manageriali (min. 30% - max 80%)

Il premio pluriennale 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.

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.

I Benefit tipicamente 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

Specificità per i paesi stranieri:

Oltre ai Benefit elencati per il Management italiano, nei paesi dove non esiste un sistema pensionistico statale o tale sistema non è considerato adeguato, viene riconosciuto un Piano Pensionistico integrativo specifico per paese.

Indennità in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo

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.

Gefran S.p.a. nell'anno 2004, in fase di assunzione, ha stipulato con l'Amministratore Delegato ing. Alfredo Sala un patto relativo all'eventuale uscita del medesimo dalla società. In particolare, in caso di cessazione del rapporto nel corso dell'anno viene meno il diritto alla percezione di parte del bonus relativo al medesimo anno, nella misura del 30%.

Alla data attuale questo è l'unico caso di Indennità in caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo.

Patti di non concorrenza

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

Piani di stock option

Il piano di Stock Option approvato dalla Società il 13.11.2006 in favore dei propri dirigenti è decaduto con l'approvazione del bilancio al 31.12.2009 in seguito al mancato raggiungimento degli obiettivi di natura economica ivi previsti, ed al mancato raggiungimento dell'obiettivo sussidiario legato al prezzo del titolo azionario.

SEZIONE II

Compensi degli organi di amministrazione e di controllo

cognome e nome	carica ricoperta	durata della carica	Scadenza della carica	Emolumenti fissi per la carica nella Capogruppo	Compensi per particolari cariche	Compensi per la partecipazione a comitati	Benefici monetari	Bonus ed altri incentivi	Retribuzioni fisse da lavoro dipendente	Totale
(Euro /.000)										
Franceschetti Ennio	Pres.e A. D.	intero periodo	Ass. Bil.2013	25	420					445
Sala Alfredo	A. D.	intero periodo	Ass. Bil.2013	25			4	110	234	373
Agliati Marco	Consigliere	04/05/2011 - 31/12/2011	Ass. Bil.2013	17		2				19
Bettinzoli Angelo	Consigliere	01/01/2011 - 04/05/2011	Ass. Bil.2010	8	1	1				10
Gallus Romano	Consigliere	intero periodo	Ass. Bil.2013	25		2				27
Franceschetti M.Chiara	Consigliere	intero periodo	Ass. Bil.2013	25			4	12	81	122
Franceschetti Giovanna	Consigliere	intero periodo	Ass. Bil.2013	25			3	10	60	98
Franceschetti Luigi	Consigliere	01/01/2011 - 04/05/2011	Ass. Bil.2010	8						8
Franceschetti Andrea	Consigliere	intero periodo	Ass. Bil.2013	17			4	10	63	94
Magistretti Elisabetta	Consigliere	04/05/2011 - 31/12/2011	Ass. Bil.2013	17		2				19
Papa Carlo Franco Vecchio	Consigliere	01/01/2011 - 04/05/2011	Ass. Bil.2010	8		1				9
Cesare Ballerio	Consigliere	intero periodo	Ass. Bil.2013	25	1	2				28
Eugenio Bino	Pres.Col.Sind	intero periodo	Ass. Bil.2011	47						47
Ernesto Broli	Sindaco Eff.	intero periodo	Ass. Bil.2011	32						32
Enrico	Sindaco Eff.	intero periodo	Ass. Bil.2011	31						31

Nessun emolumento è stato corrisposto, nel periodo, da società controllate.

Consiglieri membri di comitati:

Componenti	Comitato Controllo Interno	Comitato per remunerazione	Gettone di presenza
Romano Gallus		X	€ 500,00 a seduta
Cesare Vecchio	X	X	€ 500,00 a seduta + € 1.000,00 una tantum come LID
Elisabetta Magistretti	X	X	€ 500,00 a seduta
Marco Agliati	X		€ 500,00 a seduta

Compensi degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Al 31 dicembre 2011 erano Dirigenti con responsabilità strategica:

- il Dott. Marco Bachechi: Chief Financial Officer

- Rinaldo Bravo: Direttore Business Unit Drive & Motion Control
- l'ing. Marcello Mercato: Direttore Business Unit Automazione
- l'ing. Marcello Perini Direttore Business Unit Sensori
- l'ing. Zdravko Petkovic: Direttore Commerciale di Gruppo

I Dirigenti con responsabilità strategica hanno percepito, per l'esercizio 2011, complessivamente € 768.809,37 e la loro remunerazione è composta dagli elementi descritti nella sezione precedente al capitolo 3.

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Nella tabella che segue sono riportati i piani di incentivazione di natura monetaria a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione della Società.

Cognome e Nome	Carica	Incentivi monetari	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
Sala Alfredo	Amm.Del.	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 110.100	€ 30.000	2011	-	-	-	€ 150.000*
		(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
Franceschetti Maria Chiara	Consigliere	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 11.922	-	2011	-	-	-	-
		(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
Franceschetti Giovanna	Consigliere	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 10.000	-	2011	-	-	-	-
		(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-
Franceschetti Andrea	Consigliere	(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 10.000	-	2011	-	-	-	-
		(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-

* premio pluriennale come descritto a pag. 5 della presente relazione

Partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo:

Al 31 Dicembre 2011 la situazione delle azioni detenute dagli amministratori e dai sindaci nella Gefran S.p.A. e nelle società controllate risulta la seguente:

Cognome e nome	nr. azioni al 31/12/2010	nr. azioni acquistate ¹	nr. azioni vendute	nr. azioni al 31/12/2011
Franceschetti Ennio (Presidente e Amministratore Delegato)	8.293.700*	314.125	--	8.607.825*
Gallus Romano (Consigliere)	1.000	20	--	1.020
Franceschetti Maria Chiara (Consigliere)	79.700**	1.594	--	81.294**
Franceschetti Giovanna (Consigliere)	61.600	1.232	--	62.832
Franceschetti Andrea (Consigliere)	110.800	2.216	--	113.016

¹ incluse quelle assegnate come integrazione al dividendo 2010.

Broli Enrico (Sindaco)	60.550	1.211	46.634	15.127***
---------------------------	--------	-------	--------	-----------

* di cui n. 3.417 detenute dal coniuge

** di cui n. 7.038 detenute dal coniuge

***di cui n. 14.127 detenute dal coniuge e dai figli

Ennio Franceschetti detiene a titolo personale nr. 440.328 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.

Provaglio d'Iseo, 9 marzo 2012

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Ennio Franceschetti*