

RELAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE
(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 7 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A.)

**Predisposta dal Consiglio di Gestione del 12 marzo 2012 e approvata dal Consiglio
di Sorveglianza
in data 5 aprile 2012**

GLOSSARIO

Mid Industry	Mid Industry Capital S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Codice di Autodisciplina 2011 o Codice 2011	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
Comitato Remunerazione	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Mid Industry ai sensi del Codice.
Consiglio di Gestione	Il Consiglio di Gestione di Mid Industry.
Consiglio di Sorveglianza	Il Consiglio di Sorveglianza di Mid Industry
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Mid Industry e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Sorveglianza del 5 aprile 2012, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 7 del Codice.
Società	Mid Industry Capital S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

INDICE

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	5
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	5
b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento	5
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	6
d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente	6
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	6
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	7
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	7
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	7
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio	8
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post.....	8
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	8
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	8
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	8
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai Consiglieri di Gestione indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	9
o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	9

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI GESTIONE E DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA’ STRATEGICHE	10
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	10
1.1 Consiglio di Gestione	10
1.2 Consiglio di Sorveglianza.....	10
1.3 Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche.....	10
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	11
SECONDA PARTE - TABELLE	14
SEZIONE III: informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche	17

Premessa

La presente Relazione è stata predisposta dal Consiglio di Gestione in data 12 marzo 2012 ed approvata dal Consiglio di Sorveglianza, in data 5 aprile 2012, ai sensi dell'articolo 123 – *ter* del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) e dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A. (“**Codice di Autodisciplina**” o “**Codice**”) per illustrare agli Azionisti la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Politica di Remunerazione**”).

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Il Consiglio di Sorveglianza approva la Politica di Remunerazione su proposta del Consiglio di Gestione (*Cfr. infra sub lettera b*)).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364-bis del codice civile.

Responsabili della corretta attuazione della Politica sono il Comitato Remunerazione e il Consiglio di Sorveglianza.

b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato Remunerazione è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi ed indipendenti. Almeno un componente del Comitato per la Remunerazione possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

In data 19 aprile 2011 il Consiglio di Gestione ha nominato quali membri del Comitato per la Remunerazione i signori Vincenzo Ciruzzi, Marco Zanchi e Sergio Chiostrì.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell'art. 6.C.5. del Codice 2011, le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione dei Consiglieri di Gestione 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;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di gestione e di sorveglianza sulla remunerazione dei Consiglieri di Gestione esecutivi e degli altri Consiglieri di Gestione 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*.

Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Sorveglianza chiamato a deliberare sulla remunerazione dei Consiglieri di Gestione

Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione il Consiglio di Gestione ha usufruito della collaborazione del consulente indipendente Egon Zehnder International S.p.A.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione della Società risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali e di gruppo. La Politica mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per l'Emittente e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Per gli Amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (*cfr.* il successivo paragrafo *n*)).

Con riferimento all'esercizio 2011, la Società non ha predisposto – in quanto non previsto dalla normativa al tempo vigente – una specifica politica sulla remunerazione.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La remunerazione dei Consiglieri di Gestione Esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di oltre dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, la Società terrà conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Consiglieri di Gestione esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Consiglieri di Gestione esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In generale la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;

- la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da Mid Industry;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile siano in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia 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.

In particolare, per ciascuno dei Consiglieri di Gestione esecutivi nominati nel 2006 esiste un accordo di collaborazione che prevede, quale corrispettivo per l'esercizio della carica sociale e delle deleghe ad essi conferite, un compenso fisso lordo e una remunerazione variabile annua pari al 50% della remunerazione fissa. Tale accordo è stato oggetto di lodo arbitrale (vedere al successivo paragrafo l) che ne ha affermato la validità, lodo successivamente impugnato in giudizio da parte della Società che ne sostiene l'inefficacia e/o l'invalidità. Per gli anni 2010 e 2011 il Consiglio di Sorveglianza ha definito la remunerazione per i due Consiglieri di Gestione esecutivi in carica.

In particolare, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla retribuzione annua lorda fissa prevista dal contratto individuale sottoscritto dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità con quanto previsto dalla normativa collettiva applicabile si aggiunge una componente variabile basata sull'utile netto consolidato e, per quanto riguarda la politica di remunerazione di lungo periodo un'ulteriore componente variabile monetaria su base quadriennale, legata alla crescita di valore delle società controllate.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Alla data della presente Relazione, la Società ha predisposto una Politica di Remunerazione riguardante i benefici non monetari per i Consiglieri di Gestione delegati e per i dirigenti con responsabilità strategiche prevedendo l'attribuzione di beni strumentali coerenti con le funzioni volta per volta attribuite.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio

La presente Politica prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da Mid Industry, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post

Alla data della presente Relazione, l'orizzonte temporale dei sistemi di pagamento dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è differito di 4 esercizi.

Si ricorda inoltre che ai sensi dell'articolo 12.1 dello Statuto della Società le azioni C attualmente in emissione sono state detenute dai loro proprietari per più di 60 mesi e quindi sono interamente convertibili previo il pagamento del premio di conversione di cui all'articolo 14.1 (d) dello Statuto. Gli ulteriori obblighi e diritti delle azioni B e C sono illustrate nello Statuto della Società.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari eventualmente attribuiti.

Per le restrizioni legate alla circolazione delle azioni B e C si rimanda alle previsioni statutarie.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per ciascuno dei Consiglieri di Gestione esecutivi nominati nel 2006 esiste un accordo di collaborazione in base al quale, se gli stessi vengano revocati o non rinominati senza giusta causa per un periodo inferiore a quello inizialmente accordato, sia riconosciuta in capo ai Consiglieri di Gestione esecutivi una penale parametrata alla remunerazione ricevuta. Tale previsione opera anche in caso di mancato rinnovo al termine del periodo inizialmente previsto. L'accordo è stato oggetto di lodo arbitrale, richiesto da un ex-consigliere (cui non sono state affidate deleghe in occasione del suo secondo mandato e successivamente revocato dalla carica per giusta causa) allo scopo di ottenere il previsto indennizzo o penale. Il lodo ha affermato la validità dell'accordo ed è stato poi impugnato in giudizio (attualmente in corso) da parte della Società che ne sostiene l'inefficacia e/o l'invalidità.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, direttori generali, ove nominati, dirigenti

con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave e assicurazione malattie e infortuni.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai Consiglieri di Gestione indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione dei Consiglieri di Gestione non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione dei Consiglieri di Gestione non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera *d)* della Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dal Consiglio di Sorveglianza.

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo ai Consiglieri di Gestione indipendenti è la medesima seguita per i Consiglieri di Gestione non esecutivi.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società utilizzando come parametro la prassi di altre società che operano nel medesimo settore.

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI GESTIONE E DEL CONSIGLIO DI SORVEGLIANZA E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2011 spettanti ai componenti del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza e dei Dirigenti con Responsabilità strategiche.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Gestione, del Consiglio di Sorveglianza e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2011.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Gestione

A norma dell'art. 30.1 dello Statuto compete al Consiglio di Sorveglianza determinare il compenso dei Consiglieri di Gestione

Il Consiglio di Gestione nella riunione del 22 marzo 2010 ha provveduto a nominare amministratori delegati Giorgio Garuzzo e Dario Levi, assegnando loro le deleghe per la gestione operativa della Società. Nella riunione del 14 dicembre 2011 il Consiglio di Gestione ha preso atto della proposta di compensi approvati dal Consiglio di Sorveglianza il 13 dicembre 2011, prevedendo:

- a) di determinare il compenso dei consiglieri delegati per l'anno 2011 nel seguente ammontare:
 - euro 360.000 per il dott. Levi;
 - euro 300.000 per l'ing. Garuzzo,fermo restando l'obbligo di entrambi di riversare alla Società i compensi percepiti per le cariche amministrative ricoperte nelle società partecipate da Mid Industry;
- b) di fare salvo anche per l'anno 2011, per ogni altro aspetto relativo alla retribuzione dei menzionati consiglieri, quanto già deciso dal consiglio di sorveglianza con delibera del 21 dicembre 2006 e confermato con delibera del 25 maggio 2010.

1.2 Consiglio di Sorveglianza

Nel corso dell'esercizio 2011, Consiglio di Sorveglianza è stato composto dai seguenti membri:

- Mario Massari – Presidente, nominato dall'Assemblea del 29 settembre 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 20.000;
- Pietro Bianchi, nominato dall'Assemblea del 29 settembre 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 20.000;
- Gianluca Bolelli, nominato dall'Assemblea del 29 settembre 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 20.000;
- Fiorenzo Tasso, nominato dall'Assemblea del 29 settembre 2009; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 20.000;
- Stefano Morri, nominato dall'Assemblea del 2 maggio 2011; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 13.333;

1.3 Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategica è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati nella prima sezione ed è composta da:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi;

- (ii) da una componente variabile di breve e di medio lungo periodo conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati alla performance della Società paragonati a degli indici esterni;
- (iii) da fringe benefits quali l'assegnazione di telefoni, computer e veicoli aziendali nonché l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Nell'organigramma della Società non è attualmente presente un Direttore Generale, mentre l'unico Dirigente con responsabilità strategiche è il CFO e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, Dottor Stefano Cannizzaro.

La retribuzione annuale fissa del CFO è pari ad Euro 200.000. Nel 2011, il CFO ha maturato un compenso fisso pari a Euro 187.500 e un incentivo variabile di Euro 80.000.

1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

In data 22 dicembre 2006 il Presidente del Consiglio di Sorveglianza, in attuazione di apposita delibera adottata dal Consiglio di Sorveglianza, ha sottoscritto un accordo di collaborazione con ciascuno degli originari tre consiglieri di gestione che prevede, quale corrispettivo per l'esercizio della carica sociale e delle deleghe ad essi conferite, un compenso fisso lordo complessivo pari a Euro 360.000,00 e una remunerazione variabile annua pari al 50% della remunerazione fissa, con previsione del riconoscimento nella misura massima solo qualora il risultato lordo dell'esercizio sia tale da consentire, a seguito dell'accantonamento della quota variabile, la realizzazione di un risultato netto maggiore o uguale a zero. In caso contrario, l'accordo prevede che la remunerazione variabile venga ridotta proporzionalmente nella misura necessaria da consentire, una volta operato il relativo accantonamento, un risultato non negativo, o pari a zero. In data 31 gennaio 2007 un altro membro del Consiglio di Sorveglianza ha sottoscritto con i medesimi consiglieri di gestione un accordo sostanzialmente identico a quello del 22 dicembre 2006.

L'accordo di collaborazione di cui sopra prevede per ciascun consigliere di gestione: i) un piano di copertura assicurativa articolato in una polizza infortuni professionali ed extraprofessionali, ii) l'assegnazione di un'autovettura aziendale, anche per uso personale, iii) il rimborso delle ragionevoli spese sostenute in ragione dell'incarico.

I suddetti accordi includono le seguenti previsioni:

Cessazione del rapporto con i membri del Consiglio di Gestione ad iniziativa della Società

L'accordo prevede che nel caso in cui il rapporto di consigliere di gestione venga meno a seguito della decisione della società di (a) revoca o (b) mancato rinnovo della carica alla scadenza del primo mandato, che non siano dovuti a giusta causa, il consigliere di gestione abbia diritto di ricevere dalla Società un importo pari a 5 volte la somma della Remunerazione Fissa (come definita negli accordi di collaborazione) da ultimo percepita e la media della Remunerazione Variabile (come definita negli accordi di collaborazione) effettivamente percepita negli ultimi 3 esercizi, o minor periodo, di esecuzione dell'accordo.

L'accordo, inoltre, prevede che qualora il mandato di consigliere di gestione venga meno per morte, infortunio, invalidità o malattia permanente ovvero provvisoria, purché protrattasi per un periodo continuativo di oltre dodici mesi o per un periodo non continuativo di diciotto mesi nell'arco di trentasei mesi consecutivi, l'indennizzo corrisposto al Consigliere di Gestione dalla Società sia pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annuale (come definita negli accordi di collaborazione).

L'accordo, infine, prevede che qualora il consigliere di gestione venga revocato per giusta causa, il consigliere di gestione revocato abbia diritto solo alla Remunerazione Fissa maturata sino alla data della cessazione della carica e fatto salvo il diritto per la Società di agire per il risarcimento di eventuali danni.

Rinuncia da parte del componente del Consiglio di Gestione per giusta causa

I citati accordi di collaborazione individuano nei seguenti eventi che fanno venir meno il mandato del consigliere di gestione gli estremi della giusta causa, imputabile alla Società, di rinuncia all'incarico o dimissioni dalla carica di consigliere di gestione e/o consigliere delegato da parte del Consigliere di Gestione:

- a) la mancata nomina o rinomina alla carica di consigliere di gestione e/o consigliere delegato della Società per tutta la durata dell'accordo di collaborazione;
- b) le dimissioni volontarie a seguito del mancato conferimento o modifica sostanziale dei poteri attribuiti, ovvero attribuiti al Consiglio di Gestione nel suo complesso tale da incidere sulla posizione e sul ruolo all'interno della Società;
- c) le dimissioni volontarie limitatamente al periodo sino all'approvazione del bilancio relativo all'anno 2012, a seguito della nomina a consigliere di gestione di persone diverse da Giorgio Garuzzo, Dario Levi, Gian Maurizio Argenziano e purché le dimissioni avvengano entro 90 giorni dalla nomina e il consigliere di gestione non abbia previamente consentito per iscritto alla nuova nomina;
- d) le dimissioni volontarie in caso di Cambio di Controllo o di OPA (come definiti negli accordi di collaborazione);
- e) dimissioni volontarie qualsiasi altra ipotesi di grave inadempimento imputabile alla Società.

In tali casi gli accordi prevedono che la Società corrisponda al consigliere di gestione, a titolo di penale, un importo pari a 5 volte la Remunerazione Globale Annuale. Gli stessi accordi, per il caso di rinuncia o di dimissioni per avvenuto superamento del periodo massimo di assenza per infortunio o malattia o in caso di morte, prevedono un indennizzo a favore del Consigliere di Gestione in misura pari a 2 volte la Remunerazione Globale Annuale.

Nell'ipotesi di rinuncia alla carica per ragioni diverse da quelle sopra riportate, gli accordi prevedono che il consigliere di gestione abbia diritto di ricevere esclusivamente la Remunerazione Fissa e la Remunerazione Variabile maturate sino alla data di cessazione, fatto salvo il diritto per la Società di agire per il risarcimento di eventuali danni.

Cessazione della carica al termine della durata dell'accordo di collaborazione

Nel caso di cessazione del mandato in occasione dell'approvazione del bilancio chiuso il 31 dicembre 2012, senza che al consigliere di gestione venga proposto il rinnovo della carica a condizioni non meno favorevoli di quelle concordate per il primo mandato, gli accordi prevedono che la Società corrisponda, a titolo di penale, al consigliere di gestione un importo pari a 2 volte la Remunerazione Fissa Annuale Globale.

Come già più volte comunicato e riportato nelle relazioni periodiche di Mid Industry Capital, l'ex-consigliere di gestione, dott. Argenziano, con atto notificato in data 10 giugno 2010, ha promosso un arbitrato nei confronti della Società, lamentando la violazione degli Accordi di Collaborazione sottoscritti nel dicembre 2006 e nel gennaio 2007, in relazione al mancato conferimento a lui delle deleghe gestorie per il triennio 2010-2012. In un secondo momento, a seguito della revoca per giusta causa del dott. Argenziano dalla carica di consigliere di gestione, disposta dal Consiglio di Sorveglianza con delibera del 10 novembre 2010, la controversia arbitrale è stata estesa, su iniziativa dello stesso dott. Argenziano, all'accertamento dell'insussistenza della giusta causa di revoca. L'iniziativa del dott. Argenziano era volta a ottenere la condanna della Società al pagamento: (i) di un importo pari a 5 volte la remunerazione media globale annua da lui ricevuta come compenso di consigliere di gestione in carica nel precedente triennio 2007-2009, per un ammontare di € 2.400.000, e (ii) del compenso, pari a € 540.000 all'anno, che gli sarebbe spettato, quale consigliere delegato della Società, per il triennio 2010-2012, per un totale complessivo valutabile in circa € 4.020.000.

La Società si è costituita in giudizio e ha chiesto il rigetto delle domande del dott. Argenziano, in ragione

della inefficacia e/o invalidità degli Accordi di Collaborazione e della sussistenza di una giusta causa di revoca del dott. Argenziano dalla carica di consigliere di gestione.

Il Collegio Arbitrale, definendo la controversia con lodo del 14 novembre 2011, ha ritenuto, in primo luogo, che i menzionati Accordi di Collaborazione, originariamente inefficaci perché conclusi da un organo privo del relativo potere decisionale (il Consiglio di Sorveglianza della Società o il suo presidente), sono stati successivamente ratificati dall'organo competente, cioè dal Consiglio di Gestione; ciò premesso, ha ritenuto, con l'opinione dissenziente di uno dei suoi componenti, la validità degli Accordi, in ragione del fatto che gli stessi non prevedono un obbligo della Società di confermare il dott. Argenziano nella carica di consigliere delegato alla scadenza del primo triennio di nomina, e ha conseguentemente qualificato come indennizzo da atto lecito, e non come penale da inadempimento, l'importo che, a tenore dei menzionati Accordi, la Società è tenuta a corrispondere al sottoscrittore non confermato nella carica di consigliere di gestione delegato. Alla luce di tali premesse, il Collegio arbitrale ha infine ritenuto di non doversi pronunciare sulla questione relativa alla sussistenza della giusta causa di revoca del dott. Argenziano, considerandola assorbita dalle conclusioni precedentemente raggiunte. Il Collegio Arbitrale ha quindi accolto la domanda del dott. Argenziano relativamente al punto (i) di cui sopra, condannando la Società al pagamento di una somma pari a € 2.400.000, oltre interessi legali decorrenti dal 22 marzo 2010, mentre ha respinto la domanda di cui al punto (ii) innanzi ricordato, ponendo le spese di arbitrato e di difesa per un terzo a carico dell'attore e per due terzi a carico della Società.

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza, nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2011.

Tabella 1a: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Gestione

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giorgio Garuzzo	Presidente e amministratore delegato	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2012	300.000	N/A	N/A		27.993	N/A	327.993	2.332	N/A
Dario Levi	Amministratore delegato	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2012	360.000	N/A	N/A		44.834	N/A	404.834	2.332	N/A
Vincenzo Ciruzzi	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2012	35.000	N/A	N/A		N/A	N/A	35.000	N/A	N/A
Marco Zanchi	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2012	35.000	N/A	N/A		N/A	N/A	35.000	N/A	N/A
Sergio Chiostrì	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2012	35.000	N/A	N/A		N/A	N/A	35.000	N/A	N/A
Totale				765.000						837.827		
Dati espressi in Euro												
(Nota 1) I compensi sopra inclusi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. I compensi percepiti dai consiglieri nei consigli delle società partecipate vengono riversati nella holding Mid Industry Capital.												

Tabella 1b: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Sorveglianza

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Mario Massari	Presidente	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2011	20.000	N/A	N/A		N/A	N/A	20.000	N/A	N/A
Fiorenzo Tasso	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2011	20.000	N/A	N/A		N/A	N/A	20.000	N/A	N/A
Gianluca Bolelli	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2011	20.000	N/A	N/A		N/A	N/A	20.000	N/A	N/A
Pietro Bianchi	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2011	20.000	N/A	N/A		N/A	N/A	20.000	N/A	N/A
Stefano Morri	Consigliere	1.1.2011-31.12.2011	Approvazione bilancio 2011	13.333	N/A	N/A		N/A	N/A	13.333	N/A	N/A
Totale				93.333						93.333		
Dati espressi in Euro												
(Nota 1) I compensi sopra inclusi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio. I consiglieri di sorveglianza non percepiscono compensi dalle società partecipate												

SEZIONE III: informazioni sulle partecipazioni dei componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche in Mid Industry e nelle società da questa controllate.

Nome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Tipologia di azioni	Al 31.12.2010	Acquistate	Vendute	Al 31.12.2011
Giorgio Garuzzo	Presidente Consiglio di Gestione	1.1.2011 - 31.12.2011	Classe A	360.059	-	-	360.059
			Classe B	200.000	-	-	200.000
			Classe C	200.000	-	-	200.000
Dario Levi	Amministratore Delegato	1.1.2011 - 31.12.2011	Classe A	101.623	-	-	101.623
			Classe B	200.000	-	-	200.000
			Classe C	200.000	-	-	200.000

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica		Bonus dell'anno (Euro)				Bonus di anni precedenti (Euro)			Altri bonus (Euro)
			Piano	Erogabile/Erogato	Differito (*)	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Stefano Cannizzaro	CFO	Compensi in Mid Industry		80.000	234.772	2014-2015				
		Compensi in società controllate e collegate (**)								
		Totale								

(*) Si tratta del valore accantonato nel bilancio della società al 31 dicembre 2011 per possibili oneri futuri legati al piano di incentivazione su base quadriennale legata alla crescita del valore delle società controllate, calcolato secondo i principi contabili internazionali.

(**) I compensi percepiti per la partecipazioni nei consigli di amministrazione delle società controllate vengono riversati nella holding Mid Industry Capital.