



## **PRELIOS S.P.A.**

Sede in Milano, Viale Piero e Alberto Pirelli n. 27  
Registro delle Imprese di Milano n. 02473170153

---

*[www.prelios.com](http://www.prelios.com)*

**Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni, sulle proposte di deliberazione relative al punto 4 all'ordine del giorno, di parte Ordinaria, dell'Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti convocata per il giorno 8 maggio 2013.**

**Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.**

\* \* \*

**Relazione sulla Remunerazione: consultazione sulla Politica in materia di Remunerazione.**

Signori Azionisti,

il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) prevede la pubblicazione da parte delle società quotate, almeno 21 giorni prima dell’assemblea ordinaria annuale, di una “*Relazione sulla Remunerazione*”, approvata dal Consiglio di Amministrazione, articolata in due sezioni, che illustri:

- a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica (la “**Politica**”);
- b) il resoconto sulle remunerazioni per l’esercizio di riferimento dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica approvata nell’esercizio precedente e illustrando analiticamente i compensi corrisposti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle sue controllate o collegate.

La Politica in materia di remunerazione è, altresì, redatta in conformità alle raccomandazioni contenute nel vigente Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”) - a cui la Società ha integralmente aderito - che reca, in generale, regole di autodisciplina in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica in materia di remunerazione è, infine, adottata per gli effetti dell’art. 14 della “*Procedura per le Operazioni con Parti Correlate*” (la “**Procedura OPC**”) approvata dalla Società in data 3 novembre 2010 (pubblicata sul sito internet della Società [www.prelios.com](http://www.prelios.com), sezione *corporate governance*), la quale prevede l’esonero dall’applicazione della Procedura OPC a condizione che:

- la Società “*...abbia adottato una politica di remunerazione, ivi incluse le politiche relative agli accordi di risoluzione consensuale del rapporto...*”;
- nella sua definizione “*...sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente di amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti...*”;
- “*...sia stata sottoposta all’approvazione e al voto consultivo dell’assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione...*”;
- “*...la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica*”.

Pertanto, in conformità alla normativa, di legge e regolamentare *pro tempore* vigente, il Consiglio di Amministrazione sottopone alla Vostra consultazione la Politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, i cui elementi qualificanti sono evidenziati nell’allegata Relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza.

La Relazione sulla Remunerazione è, altresì, disponibile sul sito internet della Società *www.prelios.com*, sezione *corporate governance*.

\* \* \*

Se siete d'accordo sulla nostra proposta, Vi invitiamo quindi ad approvare la seguente

#### DELIBERAZIONE

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti:

- preso atto della Relazione sulla remunerazione e, in particolare, della Politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- avute presenti le disposizioni di cui all'art. 123-*ter* del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, e successive modifiche e integrazioni, nonché dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, e successive modifiche e integrazioni;

#### DELIBERA

in senso favorevole sulla Politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica.”

# **PRELIOS S.P.A.**

**Sede in Milano, Viale Piero e Alberto Pirelli n. 27  
Registro delle Imprese di Milano n. 02473170153**

---

*[www.prelios.com](http://www.prelios.com)*

## **Relazione sulla Remunerazione**

*(redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58)*

**2013**

## INDICE

<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>6</b>
<b>1. PRINCIPI E OBIETTIVI .....</b>	<b>6</b>
<b>2. GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>7</b>
2.1 <i>IL RUOLO DELL'ASSEMBLEA .....</i>	<i>7</i>
2.2 <i>IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE .....</i>	<i>7</i>
2.3 <i>IL RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE .....</i>	<i>7</i>
<b>3. DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA.....</b>	<b>8</b>
<b>4. CONTENUTO DELLA POLITICA: CRITERI DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI ELEMENTI....</b>	<b>9</b>
4.1 <i>CRITERI DI REMUNERAZIONE .....</i>	<i>9</i>
4.2 <i>PRINCIPALI ELEMENTI.....</i>	<i>9</i>
<b>5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....</b>	<b>11</b>
<b>6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE.....</b>	<b>12</b>
<b>7. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE .....</b>	<b>14</b>
<b>8. COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO).....</b>	<b>15</b>
<b>9. COMPONENTE VARIABILE PLURIENNALE (LTI).....</b>	<b>16</b>
<b>10. ALTRE PATTUZIONI CORRELATE ALLA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>17</b>
10.1 <i>INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO .....</i>	<i>17</i>
10.2 <i>PATTI DI NON CONCORRENZA E DI NON SOLICITATION .....</i>	<i>18</i>
<b>TABELLA DI RACCORDO TRA LE INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA N. 7-BIS - SEZIONE I - DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>19</b>
<b>SEZIONE II – COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>21</b>
<b>A) PRIMA PARTE .....</b>	<b>21</b>
<b>11 I COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO IN CARICA. ....</b>	<b>21</b>
11.1 <i>IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE. ....</i>	<i>21</i>
11.2 <i>IL COLLEGIO SINDACALE IN CARICA. ....</i>	<i>24</i>
<b>12. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRETTORI GENERALI IN CARICA. ....</b>	<b>24</b>
12.1 <i>IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....</i>	<i>25</i>
12.2 <i>IL VICE PRESIDENTE .....</i>	<i>25</i>
12.3 <i>L'AMMINISTRATORE DELEGATO .....</i>	<i>26</i>
<b>13. LA REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. ....</b>	<b>27</b>

**14. LA REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI CHE HANNO RICOPERTO PER UNA FRAZIONE DELL'ESERCIZIO 2012 LA CARICA DI COMPONENTE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DI DIRETTORE GENERALE O DI DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.**  
**28**

*14.1 GLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI* .....28

*14.2 L'AMMINISTRATORE DELEGATO* .....28

**B) SECONDA PARTE**.....30

**TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.** .....30

**TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI**.....32

## GLOSSARIO

**Assemblea:** Assemblea Ordinaria degli azionisti di Prelios S.p.A..

**Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate redatto da Borsa Italiana S.p.A. (ultima edizione del dicembre 2011).

**Collegio Sindacale:** Collegio Sindacale di Prelios S.p.A..

**Consiglio di Amministrazione:** Consiglio di Amministrazione di Prelios S.p.A..

**Direttori Generali:** soggetti nominati tali dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'assetto organizzativo della Società e del Gruppo.

**Dirigenti:** dipendenti del Gruppo inquadrati con la qualifica di dirigente, come da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi).

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

**EBIT (o PBIT):** *Earnings Before Interests and Taxes*, è espressione del risultato aziendale prima delle imposte e degli oneri finanziari. Rappresenta l'utile operativo che deriva dalla gestione ordinaria della Società prima di sottrarre gli oneri finanziari e le imposte.

**Executives:** dipendenti del Gruppo Prelios che soddisfano specifici requisiti, tenendo conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa in termini di autonomia, livello gerarchico, potere decisionale nelle scelte e contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

**Gruppo o Gruppo Prelios:** indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Prelios S.p.A..

**Management:** indica l'insieme dei Direttori Generali, dei dirigenti con responsabilità strategiche, dei Top Managers e Senior Managers e degli Executives.

**MBO:** indica la componente variabile annuale della remunerazione, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

**PFN:** Posizione Finanziaria Netta, che fornisce la misura dell'indebitamento finanziario netto, cioè dell'ammontare dei debiti di natura finanziaria contratti dall'azienda da cui vengono sottratte le disponibilità finanziarie.

**Politica:** la Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società in applicazione di quanto disposto da Testo Unico della Finanza, dal Regolamento Emittenti Consob nonché dal Codice di Autodisciplina a cui la Società ha integralmente aderito.

**Piano LTI:** indica la componente variabile pluriennale della remunerazione (*Long Term Incentive*) correlata al raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano Strategico della Società.

**Prelios:** indica Prelios S.p.A..

**Procedura OPC:** la procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate e redatta ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 2391-*bis* del codice civile e del "Regolamento operazioni con parti correlate" adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (come modificato dalla delibera Consob n. 17389 del 23 giugno 2010), tenuto conto delle indicazioni e dei chiarimenti forniti dalla medesima Consob con Comunicazione n. DEM/10078683 del 24 settembre 2010.

**RAL:** ovvero Retribuzione Annua Lorda, indica la componente fissa annua della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle Società del Gruppo.

**Regolamento Emittenti:** il Regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

**Relazione:** la Relazione sulla remunerazione che le società con azioni quotate sono tenute a redigere ai sensi del TUF e del Regolamento Emittenti.

**Società:** indica Prelios S.p.A..

**TUF/Testo Unico della Finanza:** il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni.



## **Premessa e contesto normativo di riferimento**

Le tematiche relative alla remunerazione hanno assunto una sempre maggiore importanza nell'ambito delle discussioni sulla definizione di un efficace assetto di governo societario e, conseguentemente, hanno ricevuto una crescente attenzione anche a livello normativo e regolamentare, sia internazionale che nazionale. In tale contesto, il decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259 ha introdotto nel TUF il nuovo art. 123-ter, che prevede la pubblicazione da parte delle società quotate, almeno 21 giorni prima dell'assemblea ordinaria annuale, di una Relazione sulla Remunerazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione, articolata in due sezioni che illustri:

- a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- b) il resoconto sulle remunerazioni per l'esercizio di riferimento dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziando la coerenza con la Politica approvata nell'esercizio precedente e illustrando analiticamente i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle sue controllate o collegate.

Le previsioni dell'art. 123-ter del TUF sono entrate in vigore a seguito dell'emanazione delle relative disposizioni regolamentari attuative da parte di Consob con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011, che ha - tra l'altro - introdotto l'art. 84-quater (*Relazione sulla Remunerazione*) del Regolamento Emittenti.

La Politica è, altresì, redatta in attuazione delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina - cui la Società ha aderito - che reca, in generale, regole di autodisciplina in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica è, infine, adottata per gli effetti dell'art. 14 della Procedura OPC approvata dalla Società in data 3 novembre 2010, che prevede la disapplicazione della Procedura OPC a condizione che:

- la Società “...abbia adottato una politica di remunerazione, ivi incluse le politiche relative agli accordi di risoluzione consensuale del rapporto...”;
- nella sua definizione “...sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente di amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti...”;
- “...sia stata sottoposta all'approvazione e al voto consultivo dell'assemblea una relazione che illustri la politica di remunerazione...”;
- “...la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica”.

\*.\*.\*

## **SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.**

### **1. Principi e obiettivi**

La Politica, quale parte integrante del sistema di governo di cui si è dotato il Gruppo, stabilisce principi e linee guida a cui il Gruppo si attiene allo scopo di definire i sistemi di remunerazione (compresa la componente variabile di incentivazione) nonché di supervisionare e verificarne l'applicazione, con particolare riferimento agli amministratori cui siano delegate specifiche attribuzioni o comunque investiti di particolari cariche e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Presupposto fondamentale della Politica è l'individuazione di sistemi di remunerazione coerenti con le strategie e gli obiettivi di medio-lungo periodo, collegati, nella componente variabile, ai risultati aziendali ed opportunamente disegnati per evitare che i meccanismi di incentivazione possano indurre comportamenti non adeguatamente ponderati, in un quadro di concretezza e flessibilità che consideri anche lo specifico e contingente contesto di mercato.

La Società definisce e applica una Politica in materia di remunerazione che si ispira ai seguenti principi ed obiettivi:

- ↳ attrarre, trattenere e motivare le risorse in possesso delle professionalità necessarie al raggiungimento degli obiettivi del Gruppo, in particolare per le posizioni ed i ruoli chiave, in una logica di competitività esterna che tenga conto delle prassi di mercato risultanti da appositi *benchmark* effettuati da società specializzate in *executive compensation*;
- ↳ garantire la coerenza dei sistemi di remunerazione con le strategie di Gruppo e l'allineamento degli interessi del *Management* con quelli degli azionisti, in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel medio-lungo periodo;
- ↳ promuovere il riconoscimento del contributo fornito e delle responsabilità attribuite a ciascuno, in un quadro di equità remunerativa interna ed esterna;
- ↳ valorizzare le *performance* individuali creando, altresì, un forte legame della remunerazione con la *performance* complessiva aziendale e il corretto controllo dei rischi aziendali.

In considerazione dell'attuale fase evolutiva che attraversa la Società e del necessario consolidamento del Piano Strategico 2013-2016 approvato dalla Società in funzione degli obiettivi dallo stesso individuati e finalizzati a sostenere il modello di *business* del Gruppo, rispetto alla Politica definita e approvata lo scorso esercizio, sono state apportati alcuni cambiamenti, evidenziati nel prosieguo della Relazione, e riguardanti segnatamente la: (i) Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (di cui *infra* al par. 6) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (di cui *infra* al par. 7); (ii) Componente Variabile Annuale (di cui *infra* al par. 8); (iii) Componente Variabile Pluriennale (di cui *infra* al par. 9).

## **2. Governance in materia di remunerazione**

### **2.1 Il ruolo dell'Assemblea**

L'Assemblea:

- stabilisce il compenso fisso per singolo esercizio del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per l'intera durata del mandato, da ripartirsi tra i singoli componenti in conformità alle deliberazioni assunte in merito dal medesimo Consiglio di Amministrazione;
- approva gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari, proposti a favore dei consiglieri di amministrazione e dei dipendenti del Gruppo, e valuta la Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società.

### **2.2 Il ruolo del Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce tra i propri componenti la ripartizione del compenso fisso deliberato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione;
- approva annualmente la Politica in materia di remunerazione ed, eventualmente, i piani di compensi basati su strumenti finanziari, da sottoporre all'Assemblea;
- determina la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche e a quelli cui siano delegate specifiche attribuzioni, previo parere del Collegio Sindacale.

### **2.3 Il ruolo del Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e istruttorie e in particolare:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di remunerazione, formulando proposte al riguardo;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e di quelli esecutivi, dei Direttori Generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- monitora l'applicazione delle decisioni assunte in materia di remunerazione, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Oltre alle funzioni sopra indicate, il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, attribuito al Comitato per la Remunerazione le competenze del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, limitatamente alle determinazioni concernenti la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

I componenti del Comitato per la Remunerazione, nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 aprile 2011, sono tutti amministratori indipendenti (riconosciuti come tali dalla Società in applicazione di quanto previsto dall'art.147-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e dei principi e criteri applicativi del Codice di Autodisciplina).

Alla data della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Giovanni Jody Vender - Presidente
- Carlo Emilio Croce
- Giorgio Valerio.

I Consiglieri Giovanni Jody Vender e Giorgio Valerio sono in possesso dei requisiti di adeguata esperienza e conoscenza in materia finanziaria e di remunerazione, ai sensi del Codice di Autodisciplina. Anche il Consigliere Carlo Emilio Croce ha maturato una adeguata esperienza in materia di remunerazione, essendo al suo secondo mandato nello specifico ruolo.

Il Comitato si riunisce ogniqualvolta il suo Presidente lo ritenga opportuno, ovvero ne sia fatta richiesta da almeno un componente, dal Presidente del Consiglio di Amministrazione ovvero, ove nominato, dall'Amministratore Delegato e comunque con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni.

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

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica e le determinazioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti. Le riunioni del Comitato possono tenersi anche mediante mezzi di telecomunicazione, sono regolarmente verbalizzate e trascritte su apposito libro.

Il Comitato – che nell'espletamento delle proprie funzioni può avvalersi di consulenze esterne – è dotato di adeguate risorse finanziarie per l'adempimento dei propri compiti, con assoluta autonomia di spesa.

Il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali rilevanti per lo svolgimento dei suoi compiti.

### **3. Definizione e approvazione della Politica**

Nel processo di definizione della Politica rivestono un ruolo chiave di indirizzo, confronto e valutazione il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

In particolare, il Comitato per la Remunerazione sottopone annualmente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Politica.

Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone al voto consultivo dell'Assemblea.

È responsabilità del Comitato per la Remunerazione assicurare che la definizione della Politica sia basata su un'adeguata verifica dei *benchmark* di mercato applicabili, in funzione delle peculiarità e specifiche caratteristiche di Gruppo, e sovrintendere all'effettiva applicazione della Politica.

Eventuali scostamenti rispetto ai criteri definiti nella Politica, con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche e ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono preventivamente approvati dal Consiglio di Amministrazione previo esame da parte del Comitato per la Remunerazione.

Nella predisposizione della presente Politica non sono intervenuti esperti indipendenti e non sono state utilizzate le politiche retributive di altre società, pur essendosi fatto un generale riferimento alle prassi di mercato conosciute.

#### **4. Contenuto della Politica: criteri di remunerazione e principali elementi**

La Politica ha l'obiettivo di fissare i criteri di remunerazione e i principali elementi per la definizione della struttura remunerativa:

- degli amministratori;
- dei dirigenti con responsabilità strategiche (ivi compresi i Direttori Generali).

Ai medesimi criteri viene fatto riferimento, se del caso previo opportuno adeguamento, per la definizione della remunerazione dei *Managers* e degli *Executives* del Gruppo.

##### **4.1 Criteri di remunerazione**

I criteri utilizzati per definire la retribuzione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche sono:

- le prassi ed i livelli retributivi di mercato nonché i livelli retributivi interni, al fine di garantire il rispetto di coerenza ed equità retributiva esterna ed interna;
- la *performance* aziendale, al fine di garantire l'allineamento della sostenibilità retributiva con la sostenibilità del risultato;
- il contributo personale e la *performance* individuale nel raggiungimento degli obiettivi assegnati e nell'espletamento delle proprie funzioni.

##### **4.2 Principali elementi**

I principali strumenti retributivi utilizzati dal Gruppo sono: componente fissa, incentivi a breve termine, incentivi a lungo termine e *benefits*, con un approccio alla retribuzione complessiva che garantisca una remunerazione bilanciata di elementi fissi e variabili. In particolare:

###### **➤ Componente Fissa:**

- remunera la posizione, le responsabilità e le competenze connesse ed è perciò correlata al ruolo ed al grado di copertura dell'individuo rispetto ai *requirements* del ruolo stesso;
- viene definita in conformità ai criteri e secondo le modalità in precedenza citate.

###### **➤ Componente Variabile Annuale (cd. MBO):**

- remunera la *performance*, collegando il riconoscimento del premio al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- è erogata su base annuale, in *cash*, ed è correlata alla retribuzione fissa (è cioè calcolata in percentuale sulla retribuzione annua lorda/compenso fisso annuo lordo), con un *cap*;
- è collegata ad obiettivi economico-finanziari di Gruppo e può contenere specifici obiettivi di funzione/individuali.

➤ *Componente Variabile Pluriennale (cd. LTI):*

- come per la retribuzione variabile annuale, remunera la *performance*, con un orizzonte temporale di riferimento che da breve si sposta a medio-lungo periodo;
- è collegata ad obiettivi economico-finanziari di Gruppo;
- guida l'approccio a una retribuzione collegata ad una *performance* sostenibile nel tempo ed alla creazione di valore per l'azionista;
- l'erogazione è differita, prevalentemente alla fine del periodo di maturazione, in *cash*, ed è correlata alla retribuzione fissa (è cioè calcolata in percentuale sulla retribuzione annua lorda/compenso fisso annuo lordo), con un *cap*;
- riconosce erogazioni superiori all'importo previsto a *target* solo in caso di risultati significativamente migliorativi rispetto al *target* stesso.

➤ *Benefits:*

Completano l'offerta retributiva complessiva, allineando l'equità interna con la competitività esterna; i principali *benefits* offerti sono:

- autovettura aziendale;
- polizza sanitaria aziendale, coerente con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi);
- previdenza aziendale, coerente con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi).

Il Consiglio di Amministrazione può altresì prevedere, previa approvazione da parte dell'Assemblea a termini di legge, l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari o comunque basati su strumenti finanziari, resi pubblici secondo gli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile. Allo stato attuale, non sono stati adottati e implementati tali meccanismi.

L'attribuzione delle componenti variabili di remunerazione – che rappresenta la regola in una logica, come detto, di corretto bilanciamento tra elementi fissi e variabili della remunerazione – può incontrare delle eccezioni, adeguatamente giustificate dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione, in considerazione di determinate, specifiche e

contingenti situazioni che non rendano fattibile ovvero opportuno attuare uno o più degli strumenti di incentivazione variabile citati.

In particolare, quanto ai sistemi di incentivazione variabile a breve e lungo periodo, tenuto conto del contesto di riferimento e della peculiare fase evolutiva che il Gruppo sta attraversando, è volontà della Società dotarsi degli opportuni meccanismi volti a sostenere il nuovo modello di *business* una volta che il nuovo Piano Strategico approvato dalla Società sarà consolidato ed in coerenza con gli obiettivi dal medesimo definiti.

## **5. La remunerazione degli amministratori**

Come in precedenza illustrato, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- amministratori investiti di particolari cariche, cui possono essere attribuite specifiche deleghe gestionali (amministratori esecutivi);
- amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 dicembre 2012<sup>1</sup>, sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera, il Vice Presidente Enrico Parazzini e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi. Il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato sono, in particolare, amministratori esecutivi. Al Presidente non sono delegate specifiche attribuzioni ed è da qualificarsi amministratore non esecutivo;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Giuseppe Angiolini, Marina Brogi, Carlo Emilio Croce, Giovanni Fiori, Jacopo Franzan, Valter Lazzari, Amedeo Nodari, Dario Trevisan, Giorgio Valerio e Giovanni Jody Vender.

L'Assemblea del 21 aprile 2011, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione scaduto per compiuto mandato con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2010, aveva definito un compenso ex art. 2389, comma 1, c.c. complessivo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

---

<sup>1</sup> In data 21 aprile 2011, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, determinando in 15 il numero dei componenti e fissando la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013.

In data 17 aprile 2012, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di ridurre il numero degli amministratori da 15 a 14, non procedendo alla sostituzione di Giulio Malfatto che aveva rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Vice Presidente della Società in data 11 novembre 2011.

In data 3 dicembre 2012, Enrico Parazzini - già Amministratore Delegato *Finance* - è stato nominato Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione e Sergio Iasi Amministratore Delegato.

In data 18 dicembre 2012, l'Assemblea degli Azionisti - a seguito delle dimissioni di Davide Malacalza dalla carica di Consigliere, rassegnate in data 11 ottobre 2012, e di Paolo Massimiliano Bottelli dalla carica di Consigliere, Amministratore Delegato e Direttore Generale, rassegnate in data 13 novembre 2012 - ha deliberato di ridurre il numero degli amministratori da 14 a 13 confermando altresì la nomina quale Consigliere della Società di Sergio Iasi deliberata, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2012. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Sergio Iasi Amministratore Delegato confermando al medesimo le deleghe già conferite in data 3 dicembre 2012.

In particolare l'Assemblea aveva deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 650.000; il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ha poi così ripartito tali compensi:

- Euro 30.000 annui per ciascuno dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
- Euro 20.000 annui per ciascuno degli amministratori indipendenti componenti il Comitato per il Controllo Interno e la *Corporate Governance*<sup>2</sup>;
- Euro 15.000 annui per ciascuno degli amministratori indipendenti componenti il Comitato per la Remunerazione;
- Euro 15.000 annui per ciascuno degli amministratori indipendenti componenti il Comitato Rischi<sup>3</sup>.

In linea con le *best practices*, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

Per gli amministratori indipendenti non è prevista alcuna forma di remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso deliberato dall'Assemblea, come ripartito dal Consiglio di Amministrazione, fatto salvo il riconoscimento dello specifico compenso fisso attribuito per la partecipazione ad eventuali comitati endoconsiliari.

Un compenso di euro 15.000 annuo è stato poi attribuito al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Ai Consiglieri spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le migliori prassi di mercato, è inoltre prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali estesa anche ai dirigenti con responsabilità strategiche e, in generale, ai *Managers* e agli *Executives* nell'esercizio delle loro funzioni.

Tale copertura assicurativa ha l'obiettivo di tutelare il Gruppo dagli oneri derivanti dall'eventuale risarcimento connesso ad azioni da parte di terzi ed è in linea con quanto stabilito in materia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi) ed alle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

## **6. Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche**

All'atto della nomina o in una prima riunione utile successiva, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la struttura remunerativa spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

---

<sup>2</sup> Ora Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*.

<sup>3</sup> In data 28 agosto 2012, il Consiglio di Amministrazione ha ridefinito attività e compiti del "Comitato per il Controllo Interno e la *Corporate Governance*" (ora denominato "Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*") attribuendo allo stesso anche le funzioni conferite al Comitato Rischi che, conseguentemente, è stato superato.



La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche può essere composta dei seguenti elementi:

- una Componente Fissa (compenso annuo fisso lordo);
- una Componente Variabile Annuale (incentivazione variabile annua, cd. MBO);
- una Componente Variabile Pluriennale (incentivazione variabile pluriennale, cd. LTI);
- *benefit* aziendali generalmente previsti per i Dirigenti, secondo le *policy* adottate.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto se all'amministratore investito di una particolare carica siano altresì attribuite specifiche deleghe gestionali (amministratore esecutivo).

In generale, la remunerazione complessiva prevede un bilanciamento tra elementi fissi e variabili, che tengono in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della Società, rispetto al settore di attività in cui Prelios opera e alle caratteristiche dell'attività svolta.

E' politica di Gruppo, in via generale, determinare una remunerazione fissa con un peso non superiore al 50% della remunerazione complessiva a *target*.

Nel caso in cui l'amministratore sia investito di particolari cariche, ma allo stesso non siano attribuite specifiche deleghe gestionali, la sua remunerazione non prevede una componente variabile ma unicamente una componente fissa.

In favore degli amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione può inoltre prevedere, in analogia con quanto garantito *ex lege* e/o dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti Industria):

- una polizza a copertura di infortuni nell'ambito dello svolgimento del loro mandato e di infortuni extraprofessionali con premi a carico della Società; per questi ultimi con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico della Società;
- una polizza-autoassicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia.

Non è più prevista l'attribuzione di un Trattamento di Fine Mandato (TFM) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986.

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* discrezionali agli amministratori investiti di particolari cariche. È, tuttavia, possibile riconoscere a tali figure *bonus* connessi a specifiche operazioni di carattere straordinario in termini di ricorrenza, rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

E' politica del Gruppo non prevedere ulteriori compensi per gli amministratori della Società investiti di particolari cariche che partecipino a consigli di amministrazione di società controllate e collegate. Nel caso in cui i competenti organi di tali società deliberino l'attribuzione di emolumenti, questi dovranno essere riconosciuti direttamente a Prelios. Eventuali eccezioni dovranno essere preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di

Amministrazione.

Nell'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, la Società può avvalersi del supporto metodologico di primarie società specializzate nell'*executive compensation*, che tengano conto nella valutazione del ruolo ricoperto in relazione alle responsabilità assegnate, alla complessità del contesto organizzativo in cui opera nonché all'impatto sui risultati della Società.

## **7. Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il Consiglio di Amministrazione ha considerato dirigenti con responsabilità strategiche:

- Paolo Massimiliano Bottelli (quale Direttore Generale), fino alla data delle sue dimissioni rassegnate il 13 novembre 2012;
- Riccardo Taranto (quale *Chief Financial Officer* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

Il Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*, almeno una volta l'anno verifica l'eventuale sussistenza in capo ad altri "dirigenti con responsabilità strategiche" dei requisiti per essere qualificati tali nonché la permanenza degli stessi per coloro che sono già stati così qualificati, nell'ambito della Società e/o del Gruppo. In generale, coloro cui è attribuita la carica di Direttore Generale sono sempre considerati dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è, in via generale, composta dai seguenti elementi:

- una Componente Fissa (remunerazione fissa annua lorda, cd. RAL);
- una Componente Variabile Annuale (incentivazione variabile annua, cd. MBO);
- una Componente Variabile Pluriennale (incentivazione variabile pluriennale, cd. LTI);
- *Benefits* aziendali, secondo le *policy* adottate.

In generale, come per gli amministratori investiti di particolari cariche, anche per i dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione complessiva prevede un bilanciamento tra elementi fissi e variabili che tengono in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della Società, rispetto al settore di attività in cui Prelios opera e alle caratteristiche dell'attività svolta.

E' politica di Gruppo, in via generale, determinare una remunerazione fissa con un peso non superiore al 50% della remunerazione complessiva a *target*.

Non è prevista l'attribuzione di *bonus* discrezionali ai dirigenti con responsabilità strategiche. È tuttavia possibile riconoscere a tali figure *bonus* connessi a specifiche operazioni di carattere straordinario in termini di ricorrenza, rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo. È altresì possibile, nell'ambito del processo di inserimento di nuove risorse e con

l'obiettivo di attrarre specifiche professionalità con *know-how* critico, il riconoscimento di un *entry bonus*.

E' politica del Gruppo non prevedere ulteriori compensi per i dirigenti con responsabilità strategiche della Società che partecipino a consigli di amministrazione di società controllate e collegate. Nel caso in cui i competenti organi di tali società deliberino l'attribuzione di emolumenti, questi dovranno essere riconosciuti direttamente a Prelios. Eventuali eccezioni dovranno essere preventivamente esaminate dal Comitato per la Remunerazione e approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Anche per i dirigenti con responsabilità strategiche, viene valutata la coerenza della remunerazione attribuita con la Politica oltre che con il *benchmark* del mercato di riferimento delle singole posizioni.

## **8. Componente Variabile Annuale (MBO)**

La componente variabile annua (cd. MBO), come detto, ha l'obiettivo di remunerare la *performance* annuale del beneficiario, valutata in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi economico-finanziari e/o comunque aventi valore strategico per il Gruppo.

Gli obiettivi dell'MBO per gli amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano attribuite specifiche deleghe gestionali nonché per i dirigenti con responsabilità strategiche, sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La maturazione della componente variabile annuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di tipo economico o finanziario (quali ad esempio EBIT e PFN) ed è commisurata ad uno o più parametri quantitativi di *performance* annuale collegati al ruolo ed alle responsabilità attribuiti.

Gli MBO dei *Managers* e degli *Executives* sono definiti dall'Amministratore Delegato con il supporto delle funzioni Risorse Umane e Amministrazione, Finanza e Controllo.

La struttura degli MBO sarà uguale per tutti i partecipanti del Gruppo, fatta eccezione per le risorse delle controllate Prelios SGR S.p.A. e Prelios Credit Servicing S.p.A.. Tali risorse potranno eventualmente partecipare ad un piano MBO sviluppato *ad hoc* dai competenti organi sociali delle stesse, che tenga conto delle peculiarità proprie e della normativa speciale di vigilanza applicabile alle società di gestione del risparmio ed agli intermediari finanziari.

È definito l'importo massimo erogabile dell'incentivo per ogni ruolo aziendale in termini di percentuale del compenso/retribuzione annuale fissa. In particolare:

- per gli amministratori investiti di particolari cariche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore ad una annualità di compenso/retribuzione annua fissa lorda. Il limite dei 2/3 previsto dalla precedente Politica è stato così variato per aumentare il peso della remunerazione variabile rispetto a quella fissa;

- per i dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 60% della retribuzione annua fissa lorda. Il limite del 50% previsto dalla precedente Politica è stato così variato per aumentare il peso della remunerazione variabile rispetto a quella fissa.

Si sottolinea che per il Responsabile *Internal Audit*, pur essendo questo beneficiario di incentivi annuali, non è prevista l'applicazione dei meccanismi sopra illustrati, che vedono una correlazione del premio a parametri economico-finanziari del Gruppo. I premi potenziali di tale figura saranno, infatti, definiti in coerenza con i compiti allo stesso assegnati e, quindi, associati a indicatori di carattere qualitativo e, comunque, specifici della funzione.

Si segnala che – rispetto alla Politica approvata nell'esercizio precedente – in considerazione dell'attuale fase evolutiva che attraversa la Società e del necessario consolidamento del Piano Strategico 2013-2016 approvato dalla Società in funzione degli obiettivi dallo stesso individuati e finalizzati a sostenere il modello di *business* del Gruppo, sono da ritenersi superati, per figura e ruolo aziendale, i diversi livelli di *performance*, a suo tempo definiti, da associarsi ai parametri di riferimento onde maturare, al loro raggiungimento, una determinata percentuale del premio complessivo potenziale.

Per il 2012, stante la particolare fase evolutiva della Società, non è stato adottato un sistema di incentivazione variabile annuale.

## **9. Componente Variabile Pluriennale (LTI)**

In considerazione della specifica fase evolutiva che sta attraversando il Gruppo ed al fine di sostenere l'implementazione del nuovo modello di business nonché in ottica di creazione di valore nel medio-lungo periodo, è volontà del Gruppo valutare l'adozione di un sistema di incentivazione pluriennale. Presupposto di tale sistema (Piano LTI) sarà il consolidamento del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In linea generale, potenziali beneficiari di tale nuovo Piano LTI saranno, oltre agli amministratori investiti di particolari cariche (con esclusione del Presidente) e ai dirigenti con responsabilità strategiche, anche i *Managers* ritenuti rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

La struttura del Piano LTI sarà uguale per tutti i partecipanti del Gruppo, fatta eccezione per le risorse delle controllate Prelios SGR S.p.A. e Prelios Credit Servicing S.p.A.. Tali risorse potranno eventualmente partecipare ad un piano LTI sviluppato *ad hoc* dai competenti organi sociali delle stesse, che tenga conto delle peculiarità proprie e della normativa speciale di vigilanza applicabile alle società di gestione del risparmio ed agli intermediari finanziari.

Quanto alla struttura, viene previsto un importo massimo dell'incentivo erogabile per ogni ruolo aziendale, in termini di percentuale del compenso/retribuzione annuale fissa. In particolare:

- per gli amministratori investiti di particolari cariche, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 4,5 annualità del compenso/retribuzione annua fissa lorda;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche e i *Managers* ritenuti rilevanti per il raggiungimento degli obiettivi di Gruppo, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore a 3 annualità della retribuzione annua fissa lorda.

La percentuale di remunerazione effettivamente riconosciuta fino al massimo sopra indicato è funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari assegnati.

È inoltre stabilito, per ogni obiettivo, un valore soglia il cui mancato raggiungimento non fa maturare il diritto all'erogazione della corrispondente quota associata all'indicatore stesso.

La consuntivazione degli obiettivi ed il conseguente pagamento del premio sono previsti alla fine del periodo di maturazione; tuttavia, al termine del primo biennio di durata del Piano LTI, potrà essere riconosciuto al beneficiario il pagamento anticipato di una parte del premio riferita alla componente "obiettivi", a condizione che siano conseguiti i risultati "soglia" degli anni precedenti e che il Consiglio di Amministrazione ritenga ragionevole prevedere l'effettivo raggiungimento almeno della soglia degli obiettivi triennali del Piano LTI. E', inoltre, previsto che il costo del Piano LTI risulti "autofinanziato" dal raggiungimento degli obiettivi.

Poichè il Piano LTI si pone come strumento di motivazione e di *retention* delle risorse chiave, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, intervenuta per qualsiasi ipotesi, durante il periodo di vigenza del Piano LTI, il destinatario cessa la sua partecipazione allo stesso e di conseguenza il premio finale non viene erogato, mentre potrà trattenere la quota di premio eventualmente maturata e corrisposta anticipatamente.

Per completezza, si ricorda che nel corso del 2011, il Gruppo aveva già approvato lo schema ed i meccanismi di funzionamento di un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo correlato al raggiungimento degli obiettivi previsti nel "Piano 2011 e *Target* 2012-2013" approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2011. Tuttavia, a fronte del mutato contesto di riferimento, tale piano LTI è da considerarsi superato.

Pertanto - rispetto alla Politica approvata nell'esercizio precedente - sono da ritenersi superati (i) il riferimento alle *performance* degli indicatori ivi indicati (EBIT della piattaforma servizi, Vendite e PFN corporate) nonché (ii) i meccanismi a suo tempo definiti, per figura e ruolo aziendale, per la determinazione dei potenziali premi complessivi.

## **10. Altre pattuizioni correlate alla remunerazione**

### ***10.1 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto***

Per i dirigenti con responsabilità strategiche, in caso di interruzione del rapporto in essere per motivi diversi dalla giusta causa, è politica del Gruppo ricercare - al verificarsi dell'evento - accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale. Tali accordi vengono stipulati seguendo quanto

previsto dalla giurisprudenza in materia ed in linea con i *benchmark* di riferimento e le *best practices* in materia.

Per gli amministratori investiti di particolari cariche, ai quali siano attribuite specifiche deleghe gestionali e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, è politica del Gruppo non prevedere la corresponsione di compensi straordinari al termine del mandato.

Con la finalità di attrarre o mantenere specifiche professionalità con *know-how* critico la Società potrà valutare - anche con l'ausilio di appositi *benchmark* - di stipulare con Amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche e, più in generale, con i *Managers*, accordi che regolino preventivamente l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

Tali accordi dovranno essere sempre esaminati dal Comitato per la Remunerazione e, nel caso di Amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, approvati anche dal Consiglio di Amministrazione.

#### **10.2 Patti di non concorrenza e di non solicitation**

Al fine di tutelare gli interessi e le professionalità critiche presenti all'interno del Gruppo è possibile stipulare con i dirigenti con responsabilità strategiche e i *Managers* critici patti di non concorrenza e di *non solicitation*, che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL in funzione della durata e dell'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

In caso di patti di non concorrenza, il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed alla relativa estensione territoriale. In casi specifici, è possibile prevedere l'elenco nominativo dei *competitors* cui l'accordo si riferisce.

In caso di patti di *non solicitation*, il vincolo è principalmente riferito all'estensione temporale.

\*.\*.\*

*Segue tabella di raccordo tra le informazioni richieste dallo Schema n. 7-bis - Sezione I - dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e la Relazione sulla Remunerazione.*

**TABELLA DI RACCORDO TRA LE INFORMAZIONI RICHIESTE DALLO SCHEMA N. 7-BIS - SEZIONE I - DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO EMITTENTI E LA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

<p><i><u>Elementi indicati nello Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti</u></i></p>	<p><i><u>Riferimenti ai paragrafi della presente Relazione sulla Remunerazione</u></i></p>
<p><b>a)</b> Gli organi o i 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.</p>	<p>Paragrafi 2 e 3.</p>
<p><b>b)</b> L'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e modalità di funzionamento.</p>	<p>Paragrafi 2.3 e 3.</p>
<p><b>c)</b> Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.</p>	<p>Paragrafo 3.</p>
<p><b>d)</b> Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.</p>	<p>Paragrafo 1, 6, 7, 8 e 9.</p>
<p><b>e)</b> La 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.</p>	<p>Paragrafi 4, 5, 6, 7, 8 e 9.</p>
<p><b>f)</b> La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.</p>	<p>Paragrafi 4, 6 e 7.</p>
<p><b>g)</b> Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono 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.</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>
<p><b>h)</b> I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari</p>	<p>Paragrafi 8 e 9.</p>

o altre componenti variabili della remunerazione.	
<b>i)</b> Informazioni volte ad 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, ove formalizzata.	Paragrafi 1 e 4.
<b>j)</b> I termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), gli 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 <i>ex post</i> .	Paragrafo 9.
<b>k)</b> 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.	N/A
<b>l)</b> La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.	Paragrafo 10.
<b>m)</b> Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	Paragrafi 4.2, 5, 6 e 7.
<b>n)</b> La politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.).	Paragrafi 5 e 6.
<b>o)</b> Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento e, in caso positivo, i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	Paragrafo 3.



## **SEZIONE II – Compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Nella presente sezione sono illustrate (i) nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, i direttori generali nonché i dirigenti con responsabilità strategiche<sup>4</sup> (come tali individuati dal Consiglio di Amministrazione) e (ii) distintamente in relazione alle differenti categorie dei soggetti beneficiari:

- a) le voci che compongono la remunerazione complessiva - ivi inclusi, ove previsti, i trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro – e la loro coerenza con la Politica approvata nell'anno precedente;
- b) i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società nonché da società controllate o collegate.

Sono, altresì, fornite informazioni circa le remunerazioni percepite da tutti i soggetti che hanno ricoperto solo per una frazione dell'esercizio 2012 la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

### **a) Prima Parte**

## **11 I compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo in carica.**

### **11.1 Il Consiglio di Amministrazione.**

Per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori si riporta di seguito quanto già segnalato al paragrafo 5 della presente Relazione.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è possibile distinguere tra:

- amministratori investiti di particolari cariche, cui possono essere attribuite specifiche deleghe gestionali (amministratori esecutivi);
- amministratori non investiti di particolari cariche.

Al 31 dicembre 2012<sup>5</sup>, sono:

---

<sup>4</sup> Nel corso dell'esercizio 2012, nessun dirigente con responsabilità strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito da amministratori, sindaci o direttori generali.

<sup>5</sup> In data 21 aprile 2011, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il Consiglio di Amministrazione, determinando in 15 il numero dei componenti e fissando la durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013.

In data 17 aprile 2012, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato di ridurre il numero degli amministratori da 15 a 14, non procedendo alla sostituzione di Giulio Malfatto che aveva rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere e Vice Presidente della Società in data 11 novembre 2011.

In data 3 dicembre 2012, Enrico Parazzini è stato nominato Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione, previa remissione della carica di Amministratore Delegato *Finance* precedentemente ricoperta, e Sergio Iasi è stato nominato Amministratore Delegato. In data 18 dicembre 2012, l'Assemblea degli Azionisti – a seguito delle dimissioni di Davide Malacalza dalla carica di Consigliere, rassegnate in data 11 ottobre 2012, e di Paolo Massimiliano Bottelli dalla carica di Consigliere, Amministratore Delegato e Direttore Generale, rassegnate in data 13 novembre 2012 – ha deliberato di ridurre il numero degli amministratori da 14 a 13 confermando altresì la nomina quale Consigliere della Società di Sergio Iasi deliberata, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2012. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Sergio Iasi

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera, il Vice Presidente Enrico Parazzini e l'Amministratore Delegato Sergio Iasi. Il Vice Presidente e l'Amministratore Delegato sono, in particolare, amministratori esecutivi. Al Presidente non sono delegate specifiche attribuzioni ed è da qualificarsi amministratore non esecutivo;
- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Giuseppe Angiolini, Marina Brogi, Carlo Emilio Croce, Giovanni Fiori, Jacopo Franzan, Valter Lazzari, Amedeo Nodari, Dario Trevisan, Giorgio Valerio e Giovanni Jody Vender.

L'Assemblea del 21 aprile 2011, in occasione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione, aveva definito un compenso ex art. 2389, comma 1, c.c. complessivo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea aveva deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 650.000; il Consiglio di Amministrazione, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ha poi così ripartito tali compensi:

- Euro 30.000 annui per ciascuno dei componenti il Consiglio di Amministrazione;
- Euro 20.000 annui per ciascuno degli amministratori indipendenti componenti il Comitato per il Controllo Interno e la *Corporate Governance*<sup>6</sup> (Marina Brogi, Giovanni Fiori, Valter Lazzari, Dario Trevisan);
- Euro 15.000 annui per ciascuno degli amministratori indipendenti componenti il Comitato per la Remunerazione (Carlo Emilio Croce, Giorgio Valerio e Giovanni Jody Vender);
- Euro 15.000 annui per ciascuno degli amministratori indipendenti componenti il Comitato Rischi<sup>7</sup> (Marina Brogi e Dario Trevisan).

In linea con le *best practices*, per gli amministratori non investiti di particolari cariche non è stata prevista una componente variabile del compenso.

Un compenso di Euro 15.000 annuo è stato poi attribuito al Consigliere indipendente Dario Trevisan facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

Ai Consiglieri spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le migliori prassi di mercato, è inoltre attiva una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali estesa anche ai dirigenti con responsabilità strategiche, e, in generale, ai *Managers* e agli *Executives* nell'esercizio delle loro funzioni.

---

Amministratore Delegato confermando al medesimo le deleghe già conferite in data 3 dicembre 2012.

<sup>6</sup> Ora Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*.

<sup>7</sup> In data 28 agosto 2012, il Consiglio di Amministrazione ha ridefinito attività e compiti del "Comitato per il Controllo Interno e la *Corporate Governance*" (ora denominato "Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la *Corporate Governance*") attribuendo allo stesso anche le funzioni conferite al Comitato Rischi che, conseguentemente, è stato superato.

Tale copertura assicurativa ha l'obiettivo di tutelare il Gruppo dagli oneri derivanti dall'eventuale risarcimento connesso ad azioni da parte di terzi ed è in linea con quanto stabilito in materia dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato (Dirigenti aziende produttrici di beni e servizi) ed alle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2012, gli Amministratori non investiti di particolari cariche - attualmente in carica - hanno percepito i compensi di seguito nominativamente evidenziati, relativamente al pro-rata di competenza:

- Giuseppe Angiolini ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere;
- Marina Brogi ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere nonché Euro 20.000 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance e Euro 9.879 quale componente del Comitato Rischi (soppresso il 28 agosto 2012);
- Carlo Emilio Croce ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed Euro 15.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- Giovanni Fiori ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed Euro 20.000 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance;
- Jacopo Franzan ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere;
- Valter Lazzari ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed Euro 20.000 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance. Si segnala inoltre che ricopre anche la carica di Consigliere nella controllata Prelios SGR S.p.A., dove ha percepito per l'esercizio 2012 un compenso di Euro 100.000 quale componente del Consiglio di Amministrazione e di Euro 19.219 quale componente del Comitato di Controllo Interno;
- Davide Malacalza ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 23.387 per la carica di Consigliere ricoperta fino al 11 ottobre 2012;
- Amedeo Nodari ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere;
- Dario Trevisan ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere nonché Euro 20.000 quale componente del Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance, Euro 9.879 quale componente del Comitato Rischi (soppresso il 28 agosto 2012), Euro 15.000 quale componente dell'Organismo di Vigilanza;
- Giorgio Valerio ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di

Consigliere ed Euro 15.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione;

- Giovanni Jody Vender ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed Euro 15.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione.

Si segnala che i compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

I compensi percepiti dagli Amministratori investiti di particolari cariche attualmente in carica sono descritte nel paragrafo 13 di cui *infra*.

### **11.2 Il Collegio Sindacale in carica.**

L'Assemblea del 19 aprile 2010, in occasione della nomina del Collegio Sindacale, aveva definito un compenso di Euro 37.000 annui per ciascuno dei componenti effettivi Roberto Bracchetti e Lelio Fornabaio nonché un compenso di Euro 55.500 per il Presidente del Collegio Sindacale Enrico Laghi, importi che sono stati pertanto erogati agli interessati con riferimento all'esercizio 2012.

Un compenso di Euro 15.000 annuo è stato poi attribuito al Sindaco Effettivo Lelio Fornabaio facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

Si segnala che il Sindaco Effettivo Roberto Bracchetti, quale componente del Collegio Sindacale in società controllate e/o collegate da Prelios S.p.A., ha ricevuto - con riferimento all'esercizio 2012 - ulteriori compensi per gli incarichi ivi ricoperti per un ammontare complessivo di Euro 19.182.

Il Collegio Sindacale in carica scade, per compiuto mandato, con l'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2012.

## **12. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Direttori generali in carica.**

In data 4 maggio 2011 il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 21 aprile 2011, previo esame e valutazione del Comitato per la Remunerazione, ha stabilito la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.

Nell'esercizio 2012, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito, sempre previo esame e valutazione del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione spettante al nuovo Amministratore Delegato Sergio Iasi, una prima volta in data 3 dicembre 2012 (dopo la sua cooptazione avvenuta in data 13 novembre 2012) e, quindi, nuovamente in data 18 dicembre 2012 dopo la conferma nella carica di Consigliere da parte dell'Assemblea e nella carica di Amministratore Delegato da parte dello stesso Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, in data 3 dicembre 2012, ha confermato la struttura remunerativa del Vice Presidente Enrico Parazzini, già Amministratore Delegato Finance della Società.

### **12.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

In linea con la Politica innanzi descritta, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera (amministratore non esecutivo) si compone unicamente di una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere ed (ii) Euro 390.000 per la carica di Presidente, non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Il Presidente ha percepito per l'esercizio 2012 un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 420.000, di cui Euro 30.000 per la carica di Consigliere e Euro 390.000 per la carica di Presidente.

Si segnala, altresì, che per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata prevista l'attribuzione di un trattamento di Fine Mandato (TFM) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 avente caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c. riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale.

Si evidenzia che non sussistono specifici accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compensi per impegni di non concorrenza, il mantenimento dei *benefits* non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

### **12.2 Il Vice Presidente<sup>8</sup>**

In continuità con quanto precedentemente attribuito come Amministratore Delegato *Finance* e coerentemente con quanto previsto dalla Politica innanzi descritta, il pacchetto retributivo del Vice Presidente Enrico Parazzini si compone di:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) a Euro 650.000 per la carica di Vice Presidente;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- *benefits*.

Enrico Parazzini, in qualità di Amministratore Delegato *Finance* prima e di Vice Presidente poi, ha percepito complessivamente per l'esercizio 2012:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; e (ii) Euro 650.000 per la carica di Amministratore Delegato *Finance*.

Quanto alla componente variabile annuale MBO, come in precedenza anticipato, si rammenta che

---

<sup>8</sup> In data 3 dicembre 2012, Enrico Parazzini è stato nominato Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione, previa remissione della carica di Amministratore Delegato *Finance* precedentemente ricoperta.

per il 2012 non è stato approvato un sistema di incentivazione.

Si segnala, inoltre, che Enrico Parazzini beneficia dei seguenti ulteriori trattamenti:

- polizza Infortuni professionali ed extraprofessionali – Polizza Autoassicurazione Vita ed Invalidità permanente causa malattia per Euro 12.970;
- auto aziendale secondo *policies* aziendali, per un valore convenzionale pari a Euro 3.889.

Si evidenzia che non esistono specifici accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, compensi per impegni di non concorrenza, il mantenimento dei *benefits* non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

### **12.3 L'Amministratore Delegato**

In linea con la Politica innanzi descritta, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato<sup>9</sup> Sergio Iasi prevede:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 650.000 per la carica di Amministratore Delegato;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO) e una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), che ad oggi non sono stati ancora definiti e implementati;
- *benefits*

L'Amministratore Delegato Sergio Iasi ha percepito per l'esercizio 2012:

- una componente fissa annua lorda pro quota pari a: (i) Euro 4.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 54.167 per la carica di Amministratore Delegato.

Si segnala, inoltre, che l'Amministratore Delegato Sergio Iasi beneficia delle seguenti ulteriori attribuzioni:

- una polizza a copertura di infortuni nell'ambito dello svolgimento del mandato e di infortuni extraprofessionali con premi a carico Società; per questi ultimi con assoggettamento contributivo e fiscale del premio a carico Società;
- un'assicurazione per invalidità permanente e per morte causa malattia;
- assistenza sanitaria (estesa anche ai familiari) analogamente a quanto previsto per i Dirigenti del Gruppo.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

---

<sup>9</sup> Carica conferita dal Consiglio di Amministrazione una prima volta in data 3 dicembre 2012 e, quindi, confermata in data 18 dicembre 2012.

Per l'Amministratore Delegato Sergio Iasi è, inoltre, prevista un'indennità in caso di risoluzione anticipata della carica per iniziativa della Società, fatti salvi i casi di revoca per giusta causa regolati dalla legge, ovvero in caso di mancato rinnovo alla scadenza, anche anticipata. In tali casi la Società corrisponderà a Sergio Iasi un'indennità omnicomprensiva lorda pari a (i) una annualità del compenso fisso e variabile attribuito, fino al termine di 4 (quattro) mesi dalla nomina ad Amministratore Delegato, e (ii) due annualità del compenso fisso e variabile attribuito, dopo tale termine. Il compenso variabile è da calcolarsi con riferimento a quanto percepito nell'anno precedente alla data di effettiva cessazione.

L'indennità sarebbe, inoltre, corrisposta dalla Società a Sergio Iasi anche laddove quest'ultimo rassegni le proprie dimissioni per giusta causa, che è configurabile, tra l'altro, ogniquale volta intervenga (i) una revoca o una modifica peggiorativa e non concordata delle deleghe attribuite per la carica; o (ii) la nomina di un altro amministratore con deleghe in assenza di un consenso espresso di Sergio Iasi o (iii) la riduzione del compenso fisso e/o la mancata definizione o riduzione del compenso variabile attribuito.

Si evidenzia che non sussistono specifici accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, il mantenimento dei *benefits* non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

### **13. La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Al 31 dicembre 2012, ricopre la carica di "Dirigente con responsabilità strategica" Riccardo Taranto (*Chief Financial Officer*), in qualità di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari della Società.

In linea con la Politica, il pacchetto retributivo di Riccardo Taranto si compone di:

- una retribuzione fissa annua lorda pari a Euro 370.000;
- una componente variabile annua, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefits*.

Nel corso del 2012, il compenso complessivo di Riccardo Taranto è stato pari a:

- Euro 370.000 a titolo di retribuzione annua fissa lorda cui si aggiungono Euro 255 per trasferte in Italia e all'Estero;
- Euro 90.000 a titolo di MBO minimo garantito, che verrà erogato entro maggio 2013.

Come in precedenza anticipato, per il 2012 non sono stati adottati e implementati sistemi di incentivazione variabile.

Si segnala, inoltre, che Riccardo Taranto beneficia delle seguenti ulteriori attribuzioni:

- assistenza sanitaria (persona e familiari) prevista per i Dirigenti del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dal Contratto Nazionale applicato;
- auto aziendale secondo *policies* aziendali, per un valore convenzionale pari a Euro 3.576.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

#### **14. La remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto per una frazione dell'esercizio 2012 la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche.**

##### **14.1 Gli Amministratori non esecutivi**

Come in precedenza anticipato, il Consigliere Davide Malacalza si è dimesso dalla carica in data 11 ottobre 2012 e, pertanto, tenuto conto che il medesimo ricopriva solo tale carica e non partecipava ad alcun Comitato, nel corso del 2012, gli è stata erogata unicamente la quota parte dell'emolumento fisso lordo annuo per la carica di Consigliere pari ad Euro 23.387.

##### **14.2 L'Amministratore Delegato**

In data 13 novembre 2012, la Società ha raggiunto un'intesa con Paolo Massimiliano Bottelli per la cessazione anticipata di ogni rapporto in essere con la Società stessa. Tale cessazione si è perfezionata con le dimissioni dalla carica di Amministratore Delegato in data 13 novembre 2012 e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale, in qualità di Direttore Generale, con effetto dal 31 dicembre 2012.

Si ricorda che, fino alla data del 13 novembre 2012, la remunerazione di Paolo Massimiliano Bottelli era composta da:

- una retribuzione annua fissa lorda per la carica di Direttore Generale pari a Euro 750.000;
- un compenso fisso annuo lordo pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 200.000 per la carica di Amministratore Delegato;
- *benefits* relativi a: (i) assistenza sanitaria (persona e familiari) prevista per i Dirigenti del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dal Contratto Nazionale applicato; (ii) pagamento delle rette per la scuola dei figli dall'1 agosto 2010 per un periodo di 3 anni, (iii) auto aziendale secondo *policies* aziendali;
- il riconoscimento di una componente di remunerazione variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO) ed una componente di remunerazione variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), in conformità ai piani che sarebbero potuti essere adottati dalla Società, per i quali tuttavia - come noto - quanto all'MBO non è stato



approvato un sistema di incentivazione, mentre con riferimento all'LTI non è stata data esecuzione al relativo piano.

Si ricorda, altresì, che per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Paolo Massimiliano Bottelli era prevista un'indennità di Euro 2.700.000 lordi, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale su istanza dell'interessato entro l'approvazione del Bilancio 2013, ove si verificasse la variazione dell'assetto di controllo della Società e/o il trasferimento di azienda o di parte dell'azienda.

Con riferimento all'esercizio 2012, Paolo Massimiliano Bottelli ha percepito:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 199.972, di cui Euro 173.889 per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 26.083 per la carica di Consigliere;
- una retribuzione annua fissa lorda da dirigente della Società, in qualità di Direttore Generale, pari a Euro 750.000 cui si aggiungono Euro 3.400 per trasferte in Italia e all'Estero;
- il pagamento delle rette per la scuola dei figli per un importo annuo pro-quota pari a circa Euro 38.960;
- auto aziendale secondo *policies* aziendali, per un valore convenzionale pari a Euro 3.866;
- Euro 100.000 lordi a titolo di transazione generale novativa per la cessazione di ogni rapporto con la Società;
- un incentivo all'esodo pari ad Euro 1.915.000 lordi la cui determinazione e forma contrattuale sono pienamente coerenti con la normativa vigente e con le prassi consolidate in casi analoghi, come attestato da specifico parere acquisito dalla Società;
- concorso alle spese legali per Euro 30.000 forfettarie;
- ferie maturate e non godute per Euro 183.678;
- un contratto di collaborazione a progetto per l'assistenza strategica al *Top Management* con particolare riferimento all'attività svolta dal Gruppo Prelios in Germania ed in Polonia, della durata di 6 mesi fino al 30 giugno 2013 e per un compenso lordo di Euro 90.000, con correlata assunzione di un impegno di non concorrenza.

I compensi corrisposti, per ciascuna delle singole richiamate voci, sono coerenti con la Politica approvata nell'esercizio precedente.

## b) Seconda Parte

### TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per 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 a utili					
<b>Marco Tronchetti Provera</b>	Presidente	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				420.000 (1)	-	-	-	-	-	420.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>420.000</b>	-	-	-	-	-	<b>420.000</b>	-	-
<b>Enrico Parazzini (a)</b>	Vice-Presidente	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				680.000 (2)	-	-	-	16.859 (3)	-	696.859	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>680.000</b>	-	-	-	<b>16.859</b>	-	<b>696.859</b>	-	-
<b>Sergio Iasi (b)</b>	Amministratore Delegato	dal 13.11.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				58.167 (4)	-	-	-	-	-	58.167	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>58.167</b>	-	-	-	-	-	<b>58.167</b>	-	-
<b>Giuseppe Angiolini</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
<b>Marina Brogi (c)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	29.879 (6)	-	-	-	-	59.879	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>29.879</b>	-	-	-	-	<b>59.879</b>	-	-
<b>Carlo Emilio Croce</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	15.000 (7)	-	-	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	-	-	-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Giovanni Fiori</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	20.000 (8)	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>20.000</b>	-	-	-	-	<b>50.000</b>	-	-
<b>Jacopo Franzan</b>	Consigliere	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
<b>Valter Lazzari</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	20.000 (8)	-	-	-	-	50.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	119.219 (9)	119.219	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>20.000</b>	-	-	-	<b>119.219</b>	<b>169.219</b>	-	-
<b>Amedeo Nodari</b>	Consigliere	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	-	-	-	-	-	30.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	-	-	-	-	-	<b>30.000</b>	-	-
<b>Dario Trevisan (c)</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000 (5)	29.879 (6)	-	-	-	15.000 (10)	74.879	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>	<b>29.879</b>	-	-	-	<b>15.000</b>	<b>74.879</b>	-	-

Nome e Cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per 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 a utili					
<b>Giorgio Valerio</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000	(5)	15.000	(7)	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>		<b>15.000</b>		-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Giovanni Jody Vender</b>	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.13									
Compensi nella Società che redige il bilancio				30.000	(5)	15.000	(7)	-	-	45.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>30.000</b>		<b>15.000</b>		-	-	<b>45.000</b>	-	-
<b>Paolo Bottelli (d)</b>	Amministratore Delegato	dal 01.01.12 al 13.11.12										
Compensi nella Società che redige il bilancio				953.372	(11)	-	-	42.826	(12)	303.678	(13)	2.015.000
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	(14)
<b>Totale</b>				<b>953.372</b>		-	-	<b>42.826</b>		<b>303.678</b>		<b>2.015.000</b>
<b>Davide Malacalza (e)</b>	Consigliere	dal 01.01.12 al 11.10.12										
Compensi nella Società che redige il bilancio				23.387	(15)	-	-	-	-	23.387	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>23.387</b>		-	-	-	-	<b>23.387</b>	-	-
<b>Riccardo Taranto</b>	Dirigente con responsabilità strategiche	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.12									
Compensi nella Società che redige il bilancio				370.255	(16)	-	90.000	(17)	-	463.831	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>370.255</b>		-	<b>90.000</b>		-	<b>463.831</b>	-	-
<b>Enrico Laghi</b>	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.12									
Compensi nella Società che redige il bilancio				55.500	(19)	-	-	-	-	55.500	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>55.500</b>		-	-	-	-	<b>55.500</b>	-	-
<b>Roberto Bracchetti</b>	Sindaco effettivo	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.12									
Compensi nella Società che redige il bilancio				37.000	(20)	-	-	-	-	37.000	-	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	19.182	(21)	19.182	-
<b>Totale</b>				<b>37.000</b>		-	-	-	<b>19.182</b>	<b>56.182</b>	-	-
<b>Lelio Fornabaio</b>	Sindaco effettivo	dal 01.01.12 al 31.12.12	Approvazione bilancio 31.12.12									
Compensi nella Società che redige il bilancio				37.000	(20)	-	-	-	15.000	(10)	52.000	-
Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>37.000</b>		-	-	-	<b>15.000</b>	<b>52.000</b>	-	-

(a) Cessato dalla carica di Amministratore Delegato *Finance* e nominato Vice-Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2012.

(b) Cooptato in qualità di Consigliere di Amministrazione dal Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2012. Nominato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 3 dicembre 2012. Confermato in qualità di Consigliere di Amministrazione e Amministratore Delegato, rispettivamente, dall'Assemblea degli azionisti e dal Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2012.

(c) Cessato dalla carica di membro del Comitato Rischi a seguito dello scioglimento di tale Comitato avvenuta in data 26 agosto 2012. In pari data il Comitato Rischi è stato incorporato nel Comitato per il Controllo Interno, i Rischi e la Corporate Governance.

(d) Dimessosi dalla carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale in data 13 novembre 2012.

(e) Dimessosi dalla carica di Consigliere in data 11 ottobre 2012.

(1) Include compenso in qualità di Presidente per 390.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.

(2) Include compenso in qualità di Vice-Presidente per 650.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.

(3) Include polizza assicurativa per 12.970 euro e auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 3.889 euro.

(4) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato per 54.167 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 4.000 euro.

(5) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.

(6) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 20.000 euro ed in qualità di membro del Comitato Rischi, decaduto in data 28 agosto 2012, per 9.879 euro.

(7) Include compenso in qualità di membro del Comitato Remunerazione per 15.000 euro.

(8) Include compenso in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno, Rischi e la Corporate Governance per 20.000 euro.

(9) Include compenso in qualità di Amministratore per 100.000 euro e in qualità di membro del Comitato per il Controllo Interno per 19.219 euro nella società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

(10) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 15.000 euro.

(11) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato per 173.889 euro, Direttore Generale per 750.000 euro, membro del Consiglio di Amministrazione per 26.083 euro e indennità per trasferte in Italia e all'estero per 3.400 euro.

(12) Include pagamento delle rette della scuola dei figli per 38.960 euro e auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 3.866 euro.

(13) Include concorso alle spese legali per 30.000 euro forfetarie, contratto di consulenza a partire dal 1 gennaio 2013 fino al 30 giugno 2013 per un valore complessivo pari a 90.000 euro e ferie maturate e non godute per 183.678 euro.

(14) Include indennità di fine carica per 2.015.000 euro.

(15) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 23.387 euro.

(16) Include compenso in qualità di Chief Financial Officer e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari per 370.000 euro e indennità per trasferte all'estero per 255 euro.

(17) Include MBO garantito per 90.000 euro.

(18) Include auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 3.576 euro.

(19) Include compenso in qualità di Presidente del Collegio Sindacale per 55.500 euro.

(20) Include compenso in qualità di Sindaco effettivo per 37.000 euro.

(21) Include compenso in qualità di componente del Collegio Sindacale di altre società del Gruppo Prelios per complessivi 19.182 euro.

**TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.**

nome e cognome	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31.12.2011	Numero di azioni acquistate nel corso del 2012	Numero di azioni vendute nel corso del 2012	Numero di azioni possedute al 31.12.2012
Marco Tronchetti Provera Presidente (1)	Prelios S.p.A.	124.612.324	=	=	124.612.324
Enrico Parazzini Vice Presidente	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Sergio Iasi (Amministratore Delegato) (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Giuseppe Angiolini	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Marina Brogi	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Carlo Croce	Prelios S.p.A.	31.438	=	=	31.438
Giovanni Fiori	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Jacopo Franzan	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Valter Lazzari	Prelios S.p.A.	30.000	=	=	30.000
Amedeo Nodari	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Dario Trevisan	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Giorgio Valerio	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Giovanni Jody Vender	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Davide Malacalza (3)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Paolo Massimiliano Bottelli (4) Amministratore Delegato	Prelios S.p.A.	363.095	=	=	363.095
Enrico Laghi Presidente del Collegio Sindacale <sup>3)</sup>	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Roberto Bracchetti Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Lelio Fornabaio Sindaco Effettivo	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Franco Ghiringhelli Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Paola Giudici Sindaco Supplente	Prelios S.p.A.	=	=	=	=

(1) Di cui detenute direttamente nr.1251; detenute indirettamente per il tramite di Camfin S.p.A. nr. 124.500.400 e per il tramite di Cam Partecipazioni S.p.A. nr. 110.673.

(2) In data 18 dicembre 2012, l'Assemblea degli azionisti ha confermato la nomina di Consigliere di Sergio Iasi deliberata, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, dal Consiglio di Amministrazione in data 13 novembre 2012. Al termine dell'Assemblea, il Consiglio ha nominato Sergio Iasi Amministratore Delegato, confermando al medesimo la carica e le relative deleghe già conferite in precedenza in data 3 dicembre 2012. I dati relativi al numero di azioni compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2012, s'intendono riferiti dalla data del 13 novembre 2012.

(3) Il Dott. Davide Malacalza si è dimesso dalla carica di Consigliere della Società con effetto dall'11 novembre 2012; pertanto i dati relativi al numero di azioni compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2012, s'intendono riferiti fino alla data dell'11 ottobre 2012.

(4) Il Dott. Paolo Massimiliano Bottelli si è dimesso dalla carica di Consigliere, Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società con effetto dal 13 novembre 2012; pertanto i dati relativi al numero di azioni compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2012, s'intendono riferiti fino alla data del 13 novembre 2012.

PARTECIPAZIONI DETENUTE DA DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DATO AGGREGATO)

dati aggregati	società partecipata	numero di azioni possedute al 31.12.2011	numero di azioni acquistate nel corso del 2012	numero di azioni vendute nel corso del 2012	numero di azioni possedute al 31.12.2012
n. 1 Dirigente con responsabilità strategiche	Prelios S.p.A.	=	=	=	=