



PRELIOS S.P.A.

**Sede in Milano, Viale Piero e Alberto Pirelli n. 25
Registro delle Imprese di Milano n. 02473170153**

www.prelios.com

**Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi
dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e
dell'articolo 84-quater del Regolamento adottato dalla Consob con
delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e
integrazioni, sulle proposte di deliberazione relative al punto 3) all'ordine
del giorno di parte ordinaria dell'Assemblea Ordinaria e Straordinaria
degli Azionisti convocata per il giorno 17 aprile 2012**

Relazione illustrativa redatta dagli Amministratori ai sensi dell'art. 125-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni e dell'art 84-quater del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni.

* * * * *

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

Signori Azionisti,

il decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259 ha modificato il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) introducendo l’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 (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 e illustrando analiticamente i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle sue controllate o collegate.

Le nuove 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 il nuovo art. 84-quater (*Relazione sulla Remunerazione*) del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”).

La Politica in materia di remunerazione è, altresì, redatta in conformità alle raccomandazioni contenute nel 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 Società aveva già dato attuazione alla raccomandazione del Codice di Autodisciplina, approvando la Politica in materia di remunerazione nel Consiglio di Amministrazione dell’11 novembre 2011 previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, interamente composto da Amministratori indipendenti.

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, 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 del combinato disposto di cui all'articolo 123-*ter* del Testo Unico della Finanza e dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

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 dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999;

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. 25
Registro delle Imprese di Milano n. 02473170153**

www.prelios.com

Relazione sulla Remunerazione

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

2012

INDICE

GLOSSARIO.....	3
PREMESSA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	5
SEZIONE I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	7
1. PRINCIPI E OBIETTIVI	7
2. GOVERNANCE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	7
2.1 <i>IL RUOLO DELL’ASSEMBLEA</i>	7
2.2 <i>IL RUOLO DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	8
2.3 <i>IL RUOLO DEL COMITATO PER LA REMUNERAZIONE</i>	8
3. DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA.....	9
4. CONTENUTO DELLA POLITICA: CRITERI DI REMUNERAZIONE E PRINCIPALI ELEMENTI....	10
4.1 <i>CRITERI DI REMUNERAZIONE</i>	10
4.2 <i>PRINCIPALI ELEMENTI.....</i>	10
5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI.....	12
6. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE.....	14
7. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	15
8. COMPONENTE VARIABILE ANNUALE (MBO).....	17
9. COMPONENTE VARIABILE PLURIENNALE (LTI).....	18
10. ALTRE PATTUIZIONI CORRELATE ALLA REMUNERAZIONE.....	21
10.1 <i>INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI, LICENZIAMENTO O CESSAZIONE DEL RAPPORTO</i>	21
10.2 <i>PATTI DI NON CONCORRENZA E DI NON SOLICITATION</i>	21
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.....	22
SEZIONE II – COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24
A) PRIMA PARTE	24
11 I COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO IN CARICA.....	24
11.1 <i>IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</i>	24
11.2 <i>IL COLLEGIO SINDACALE IN CARICA</i>	27
12. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE E DEI DIRETTORI GENERALI IN CARICA.....	27
12.1 <i>IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....</i>	27
12.2 <i>L’AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE</i>	28
12.3 <i>L’AMMINISTRATORE DELEGATO FINANCE</i>	29
13. LA REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	30

14. LA REMUNERAZIONE DEI SOGGETTI CHE HANNO RICOPERTO PER UNA FRAZIONE DELL'ESERCIZIO 2011 LA CARICA DI COMPONENTE DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO DI AMMINISTRAZIONE, DI DIRETTORE GENERALE O DI DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	31
<i>14.1 GLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI</i>	31
<i>14.2 IL CONSIGLIERE DELEGATO – CHIEF TECHNICAL OFFICER</i>	32
<i>14.3 IL VICE PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE (GIÀ AMMINISTRATORE DELEGATO)</i>	33
<i>14.4 IL DIRETTORE GENERALE FINANCE & ADVISORY</i>	34
B) SECONDA PARTE.....	36
TABELLA: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	36
TABELLA: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI.....	38

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..

Codice di Condotta Aziendale ovvero **Codice Etico Aziendale:** è il documento che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere.

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 il Piano *Long Term Incentive* illustrato nel paragrafo n. 9 della presente relazione.

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.

Senior Managers: risorse appartenenti alla seconda linea aziendale che ricoprono ruoli rilevanti per il Gruppo per contenuto professionale e per impatto sui risultati.

Società: indica Prelios S.p.A..

Top Managers: i primi riporti degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e dei Direttori Generali della Società il cui operato e responsabilità siano critici al fine del raggiungimento degli obiettivi di Gruppo.

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:

- c) 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;
- d) 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 e illustrando analiticamente i compensi corrisposti a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle sue controllate o collegate.

Le nuove 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 il nuovo art. 84-quater (*Relazione sulla Remunerazione*) del Regolamento Emittenti.

La Politica è, altresì, redatta in attuazione delle raccomandazioni contenute nel 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 a cui gli emittenti sono tenuti ad adeguarsi entro la fine dell'esercizio 2011 con l'obbligo di informare il mercato nella relazione sul governo societario da pubblicarsi nel corso del 2012¹.

La Politica è, infine, adottata per gli effetti dell'art. 14 della Procedura OPC approvata dalla Società in data 3 novembre 2010, 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...”;

¹ In data 11 novembre 2011 il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione, aveva già approvato la Politica redatta in attuazione a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

- 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.

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;
- 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.

Il Comitato si riunisce ognqualvolta 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 *Top Managers*, dei *Senior Managers* e più in generale 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:

➤ *Componete 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):*

- remunerà la *performance*, collegando il riconoscimento del premio al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- è erogata su base annuale, in *cash*, ed è una frazione della retribuzione fissa (rappresentata come percentuale sulla retribuzione annua lorda/compenso);
- 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, remunerà 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 un multiplo della retribuzione fissa, con un *cap*;
- riconosce erogazioni superiori all'importo previsto a *target* solo in caso di risultati significativamente migliorativi rispetto al *target* stesso.

➤ *Benefits:*

Completono 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. Per il 2012, non è prevista l'adozione di tali meccanismi.

L'utilizzo 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 all'esercizio 2012, in considerazione del contesto di riferimento e la fase evolutiva che il Gruppo sta attraversando, non è prevista l'adozione di sistemi di incentivazione a breve termine (MBO) se non nelle società controllate ove tali sistemi rappresentano adempimenti contrattuali e/o raccomandazioni da parte delle Autorità di Vigilanza.

Con riferimento ai sistemi di incentivazione di lungo termine, la Società ha approvato i meccanismi di un sistema LTI la cui parametrizzazione ed implementazione sarà valutata dal Comitato per la Remunerazione dopo l'approvazione dei risultati 2011 e in funzione del consolidamento del *Trend* 2012-2014 approvato dalla Società.

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 2011², sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera, l'Amministratore Delegato Paolo Bottelli e l'Amministratore Delegato *Finance* Enrico Parazzini. L'Amministratore Delegato e l'Amministratore Delegato *Finance* 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, Davide Malacalza, 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.

In particolare l'Assemblea aveva deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro

² In data 11 novembre 2011, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Giulio Malfatto ha rassegnato le dimissioni.

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;
- 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.

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, 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.

Per completezza informativa si segnala, infine, che l'Assemblea del 14 aprile 2008, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione (rimasto in carica fino alla già citata Assemblea del 21 aprile 2011) aveva determinato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 600.000 che il Consiglio, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, aveva poi ripartito in Euro 30.000 per ciascuno dei propri componenti e Euro 15.000 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente i Comitati poi istituiti (Comitato per la Remunerazione, Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance, Comitato Rischi). Un compenso di

euro 15.000 annuo era stato altresì attribuito al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

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.

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

- una Componente Fissa (compenso annuo fisso lordo);
- una Componente Variabile Annuia (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%.

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 che, all'atto dell'assunzione della carica, (i) non abbiano raggiunto i requisti per il trattamento pensionistico e (ii) non abbiano rapporti in società del Gruppo tali da garantire un "classico" trattamento di fine rapporto (TFR) ex art. 2120 del codice civile, 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):

- 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

comprendivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale;

- 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 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 del 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);
- Gerardo Benuzzi³ (quale Direttore Generale *Finance & Advisory* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari);
- Riccardo Taranto⁴ (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 e la *Corporate*

³ Gerardo Benuzzi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla Società con effetto dal 20 novembre 2011.

⁴ In data 11 novembre 2011, il Consiglio di Amministrazione ha nominato Riccardo Taranto, nuovo Chief Financial Officer della Società, quale Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari in sostituzione di Gerardo Benuzzi.

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. 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 Annua (incentivazione variabile annua, cd. MBO);
- una Componente Variabile Pluriennale (incentivazione variabile pluriennale, cd. LTI);
- *Benefits aziendali*, secondo le *policy* adottate.

Nel caso particolare in cui il dirigente con responsabilità strategiche sia anche amministratore investito di particolari cariche, la remunerazione fissa annua si compone (i) di un compenso fisso da amministratore e (ii) di una retribuzione annua lorda da dirigente.

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%.

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 degli obiettivi economico-finanziari del 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 subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetta on/off) di tipo economico o finanziario ed è commisurata ad uno o più parametri quantitativi di *performance* annuale collegati al ruolo ed alle responsabilità attribuiti.

Gli MBO dei *Top Managers*, dei *Senior Managers* e degli *Executives* sono definiti dall'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane, Organizzazione e Safety e della Direzione Amministrazione, Finanza, Controllo, Purchasing e IT.

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 ai 2/3 del compenso/retribuzione annua fissa lorda;
- per i dirigenti con responsabilità strategiche e per i *Top Managers*, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 50% della retribuzione annua fissa lorda;
- per i *Senior Managers*, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 40% della retribuzione annua fissa lorda;
- per gli *Executives*, l'incentivo massimo conseguibile non può essere superiore al 30% della retribuzione annua fissa lorda.

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

Ad ogni parametro sono, infatti, associati tre livelli di *performance*:

- SOGLIA - Al raggiungimento di tale livello, corrisponde un premio complessivo pari al 60% del *target*.

- TARGET - Al raggiungimento di tale livello, viene riconosciuto un premio complessivo pari al 100% del *target*.
- MASSIMO - Al raggiungimento di tale livello, viene riconosciuto un premio complessivo pari al 150% del *target*.

I potenziali premi complessivi potranno pertanto variare, per ciascuna figura, come segue:

Grade	MBO (%)^a/compenso fisso)		
	<i>min</i> 60%	<i>tgt</i> 100%	<i>max</i> 150%
AD	26%	44%	66%
TOP MANAGER	20%	33%	50%
SENIOR MANAGER	16%	27%	40%
EXECUTIVE	12%	20%	30%
QUADRO	8%	13%	20%

Si sottolinea che il Responsabile Audit, pur essendo beneficiario di incentivi annuali, non seguirà i meccanismi sopra illustrati. I premi potenziali di tale figura saranno infatti definiti in coerenza con i compiti allo stesso assegnati e, quindi, associati a indicatori specifici della funzione e non a parametri economico-finanziari.

9. Componente Variabile Pluriennale (LTI)

Al fine di sostenere l'implementazione del nuovo modello di *business* ed in ottica di creazione di valore nel medio-lungo periodo, nel corso del 2011, il Gruppo ha approvato lo schema ed i meccanismi di funzionamento di un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo (“**Piano LTI**”) correlato al raggiungimento degli obiettivi previsti nel “Piano 2011 e Target 2012-2013” approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 4 marzo 2011⁵.

I partecipanti al Piano LTI, oltre agli amministratori investiti di particolari cariche (con esclusione del Presidente e dell’Amministratore Delegato *Finance*) e ai dirigenti con responsabilità strategiche, sono i *Top Managers* ed alcuni *Senior Manager* ritenuti rilevanti al fine del raggiungimento degli obiettivi del Gruppo. Complessivamente, il sistema interessa circa 25 risorse.

⁵ Si segnala che l’Assemblea del 19 aprile 2010 aveva tra l’altro approvato le linee guida di un piano di compensi Long Term per il Top Management che prevedeva il riconoscimento ai beneficiari di bonus in parte monetari e in parte mediante l’assegnazione gratuita di azioni della Società al raggiungimento degli obiettivi previsti, come analiticamente descritto nel relativo Documento Informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti e pubblicato sul sito internet della Società all’indirizzo www.prelios.com.

Al riguardo si evidenzia che, tenuto conto dell’uscita nel tempo dal Gruppo della quasi totalità dei soggetti beneficiari e, in particolare, in considerazione del mancato raggiungimento dei vincoli operativi previsti, si esclude la possibilità di poter assegnare i citati bonus previsti dal piano, i cui effetti devono pertanto essere ritenuti definitivamente cessati.

La struttura del Piano LTI è uguale per tutti i partecipanti del Gruppo, fatto salvo per le risorse della controllata Prelios SGR S.p.A.. Tali risorse potranno eventualmente partecipare ad un piano LTI sviluppato *ad hoc* dai competenti organi sociali della stessa, che tenga conto delle peculiarità proprie e della normativa speciale di vigilanza applicabile alle società di gestione del risparmio.

Il Piano LTI prevede l'erogazione dei premi in forma monetaria (piano *cash*) sulla base delle *performance* delle principali dimensioni economico-finanziarie del Gruppo.

In particolare, sono stati identificati i seguenti tre indicatori:

- EBIT della piattaforma dei servizi, con peso pari al 60% del premio totale;
- Vendite, con peso pari al 15% del premio totale;
- PFN corporate, con peso pari al 25% del premio totale.

Per ogni indicatore, sono stati identificati i valori *target* in base a quanto previsto dal Piano 2011 e *Target* 2012-2013 ed in base a quanto comunicato agli investitori.

In base alle *performance* dei tre indicatori, il partecipante matura un incentivo LTI determinato come multiplo della propria componente fissa annua lorda/RAL in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano LTI. In ogni caso, l'incentivo massimo erogabile non può essere superiore a 1,5 volte l'incentivo conseguibile in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*.

Quanto ai *target bonus*, viene precisato che questi differiscono a seconda del ruolo; in particolare:

- per l'Amministratore Delegato, è pari a 3 annualità con un *pay out* minimo al valore soglia di 1,8 annualità e un *pay out* massimo di 4,5 annualità;
- per il Vice Presidente, il Direttore Generale e i *Top Managers*, il *target bonus* è pari a 2,25 annualità con un *pay out* minimo al valore soglia di 1,35 annualità e un *pay out* massimo di 3,375 annualità;
- per i *Senior Managers*, è pari a 1,5 annualità con un *pay out* minimo al valore soglia di 0,9 annualità e un *pay out* massimo di 2,25 annualità.

È inoltre stabilito, per ogni indicatore, un valore soglia il cui mancato raggiungimento non fa maturare il diritto all'erogazione della corrispondente quota associata all'indicatore stesso. La percentuale di remunerazione effettivamente riconosciuta fino al massimo sopra indicato è funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari assegnati.

I potenziali premi complessivi potranno quindi variare, per ciascuna figura, nel seguente modo:

Grade	Payout potenziale (<i>multiplo di RAL/compenso fisso</i>)			
	soglia 60%	intermedio 67%	tgt 100%	max 150%
AD	1,8	2	3	4,5
TOP MANAGER*	1,4	1,5	2,25	3,375
SENIOR MANAGER	0,9	1	1,5	2,25

*Per Top Managers si intendono sia i primi riporti degli Amministratori Delegati sia i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il pagamento del premio è previsto alla fine del periodo di maturazione; tuttavia, al termine dei primi due anni, potrà essere riconosciuto al beneficiario il pagamento anticipato di una parte del premio, calcolato prendendo come valore massimo il valore *target* indipendentemente dalle *performance* intermedie, nella misura del 30%, a condizione che siano conseguiti i risultati “soglia” 2011 e 2012 e il Consiglio di Amministrazione ritenga ragionevole prevedere l’effettivo raggiungimento almeno della soglia degli obiettivi triennali del Piano LTI.

E’ previsto che il costo del Piano LTI risulti “autofinanziato” dal raggiungimento degli obiettivi.

Poichè il Piano LTI si pone, inoltre, 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 validità del Piano, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano stesso e di conseguenza il premio finale non viene erogato, mentre potrà trattenere la quota di premio eventualmente maturata e corrisposta al termine del primo biennio.

Con riferimento a tale Piano LTI, in considerazione del mutato contesto di riferimento e della fase di forte evoluzione strategica che il Gruppo sta attraversando – da cui è conseguita l’approvazione e comunicazione al mercato del *Trend* 2012-2014, che ha sostituito i *Target* 2012-2013 – sono venute a modificarsi sensibilmente le *figures* dei parametri fondanti il Piano LTI stesso. Conseguentemente, è stato deciso di ulteriormente valutare e dare esecuzione al Piano LTI al termine di tale fase, prevedendo la conferma della struttura e dei meccanismi già definiti opportunamente adeguando i relativi indicatori e obiettivi. Il Piano verrà, pertanto, implementato dopo l’approvazione dei risultati consuntivi 2011 e in funzione del consolidamento del *Trend* 2012-2014.

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.

Analogamente, è altresì politica del Gruppo non stipulare con Amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche, *Top Managers*, *Senior Managers* ed *Executives* accordi che regolino preventivamente l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

Eventuali accordi che regolino anticipatamente il trattamento economico in caso di risoluzione del rapporto di Amministratori, dirigenti con responsabilità strategiche, *Top Managers*, *Senior Managers* ed *Executives* potranno essere valutati unicamente al fine di attrarre o mantenere specifiche professionalità con *know-how* critico.

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, i *Top Managers* e i *Senior Manager* 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**

<i><u>Elementi indicati nello Schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti</u></i>	<i><u>Riferimenti ai paragrafi della presente Relazione sulla Remunerazione</u></i>
a) 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.	Paragrafi 2 e 3.
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.	Paragrafi 2.3 e 3.
c) Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.	Paragrafo 3.
d) Le finalità perseguitate 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.	Paragrafo 1.
e) 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.	Paragrafi 4, 5, 6, 7, 8 e 9.
f) La politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.	Paragrafi 4, 6 e 7.
g) 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.	Paragrafi 8 e 9.

h) I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.	Paragrafi 8 e 9.
i) 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.
j) 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.
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.	N/A
l) 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.
m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicuarative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.	Paragrafi 4.2, 5, 6 e 7.
n) 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.
o) 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 strategiche⁶ (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;
- b) i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 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 2011 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 sulla Remunerazione.

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 2011⁷, sono:

- amministratori investiti di particolari cariche, il Presidente del Consiglio di Amministrazione Marco Tronchetti Provera, l'Amministratore Delegato Paolo Bottelli e l'Amministratore Delegato *Finance* Enrico Parazzini. L'Amministratore Delegato e l'Amministratore Delegato *Finance* sono, in particolare, amministratori esecutivi. Al Presidente non sono delegate specifiche attribuzioni ed è da qualificarsi amministratore non esecutivo;

⁶ Nel corso dell'esercizio 2011, nessun dirigente con responsabilità strategiche ha percepito compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato percepito da amministratori, sindaci o direttori generali.

⁷ In data 11 novembre 2011, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione Giulio Malfatto ha rassegnato le dimissioni.

- amministratori non investiti di particolari cariche, i Consiglieri Giuseppe Angiolini, Marina Brogi, Carlo Emilio Croce, Giovanni Fiori, Jacopo Franzan, Valter Lazzari, Davide Malacalza, 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 (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 (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, 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.

Per completezza informativa si segnala infine che l'Assemblea del 14 aprile 2008, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione (rimasto in carica fino alla già citata Assemblea del

21 aprile 2011) aveva determinato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 600.000 che il Consiglio, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, aveva poi ripartito in Euro 30.000 per ciascuno dei propri componenti e Euro 15.000 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente i Comitati poi istituiti (Comitato per la Remunerazione, Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance, Comitato Rischi). Un compenso di euro 15.000 annuo era stato altresì attribuito al Consigliere facente parte dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001.

Tenuto conto di quanto sopra, per l'esercizio 2011, 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 20.000 per la carica di Consigliere;
- Marina Brogi ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 20.000 per la carica di Consigliere nonché Euro 13.333 quale componente del Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance e Euro 10.000 quale componente del Comitato Rischi;
- 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 20.000 per la carica di Consigliere ed Euro 13.333 quale componente del Comitato per il Controllo Interno 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 18.333 quale componente del Comitato per il Controllo Interno 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 2011 un compenso di Euro 64.000 quale componente del Consiglio di Amministrazione, di Euro 14.300 quale componente del Comitato Esecutivo e di Euro 219 quale componente del Comitato di Controllo Interno;
- Davide Malacalza ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 20.000 per la carica di Consigliere;
- Amedeo Nodari ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 20.000 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 18.333 quale componente del Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance, Euro 15.000 quale componente del Comitato Rischi, Euro 15.000 quale componente dell'Organismo di Vigilanza;

- Giorgio Valerio ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 20.000 per la carica di Consigliere ed Euro 10.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- Giovanni Jody Vender ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 20.000 per la carica di Consigliere ed Euro 10.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione.

I compensi percepiti dagli Amministratori investiti di particolari cariche attualmente in carica sono descritte nel paragrafo 12 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.

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 2011 - ulteriori compensi per gli incarichi ivi ricoperti per un ammontare complessivo di Euro 26.612. Si segnala, inoltre, anche il compenso percepito in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001 fino ad aprile 2011, pari ad Euro 5.000.

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. Essendo la nomina decorrente da maggio 2011, il compenso percepito nell'esercizio è stato pari ad Euro 10.000.

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.

12.1 Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

In linea con la Politica innanzi descritta, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Marco Tronchetti Provera (amministratore non esecutivo) si compone unicamente di una componente fissa annua linda 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 2011 un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 415.125, di cui Euro 30.000 per la carica di Consigliere e Euro 385.125⁸ per la carica di Presidente. Si segnala altresì che, sempre in coerenza con la Politica, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione - in quanto amministratore investito di particolari cariche e non essendo lo stesso legato da un rapporto di lavoro dirigenziale con il Gruppo - il Consiglio di Amministrazione ha previsto 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.

12.2 L'Amministratore Delegato e Direttore Generale

In linea con la Politica innanzi descritta, il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato⁹ e Direttore Generale Dott. Paolo Massimiliano Bottelli prevede:

- una componente fissa annua linda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 200.000 per la carica di Amministratore Delegato;
- una retribuzione annua fissa linda per la carica di Direttore Generale pari a Euro 750.000;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI);
- *benefits*

Il Dott. Paolo Massimiliano Bottelli ha percepito per l'esercizio 2011:

- una componente fissa annua linda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 138.889 per la carica di Amministratore Delegato;

⁸ Importo ridotto rispetto al compenso annuo di Euro 390.000 per effetto della quota di competenza relativa all'adesione volontaria al programma di "solidarietà", implementato dalla Società nel periodo marzo 2010-febbraio 2011.

⁹ Carica conferita dal Consiglio di Amministrazione il 21 aprile 2011.

- una retribuzione annua fissa lorda per la carica di Direttore Generale pari a Euro 750.000 cui si aggiungono Euro 4.240 per trasferte in Italia e all’Estero;
- un *bonus una tantum* pari a Euro 390.000 riconosciuto a fine espatrio in Germania.

Quanto alla componente variabile annuale MBO, si segnala che per il 2011 non è stato approvato un sistema di incentivazione, mentre con riferimento alla componente variabile pluriennale, l’Amministratore Delegato risulta beneficiario del Piano LTI approvato nel corso dell’anno e descritto nel paragrafo 9 della presente Relazione. Tuttavia, come anticipato, ad oggi non è stata data esecuzione a tale Piano LTI.

Si segnala, inoltre, che il Dott. Paolo Massimiliano Bottelli beneficia dei seguenti ulteriori trattamenti:

- Assistenza sanitaria (persona e familiari) prevista per i Dirigenti del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dal Contratto Nazionale applicato.
- Pagamento delle rette per la scuola dei figli dal 01.08.2010 per un periodo di 3 anni, per un importo, relativo all’anno 2011, pari ad Euro 13.920.
- Auto aziendale secondo *policies* aziendali.

Per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale Dott. Paolo Massimiliano Bottelli è 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 verifichi la variazione dell’assetto di controllo della Società e/o il trasferimento di azienda o di parte dell’azienda. L’eventuale assegnazione delle indennità non sono legate a criteri di *performance* della Società. L’indennità è stata determinata con l’ausilio dell’advisor Hay Group, *leader* nell’*Executive Compensation*, sulla base dei *benchmark* di riferimento e della prassi giurisprudenziale in materia di risoluzione anticipata di rapporto di lavoro per figure analoghe. A tal proposito, si segnala che l’indennità in questione è pari a circa tre annualità della retribuzione media dell’anno precedente all’assegnazione. Tale indennità assorbe le indennità sostitutive di preavviso e l’indennità supplementare previste dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti d’Industria.

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.

12.3 L’Amministratore Delegato Finance

In linea con la Politica innanzi descritta, il pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato *Finance* Dott. 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 Amministratore Delegato *Finance*;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- *benefits*.

L’Amministratore Delegato *Finance* ha percepito per l’esercizio 2011:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 5.000 quale componente del Comitato Rischi; (iii) Euro 650.000 per la carica di Amministratore Delegato *Finance*.

Quanto alla componente variabile annuale MBO, come in precedenza anticipato, si rammenta che per il 2011 non è stato approvato un sistema di incentivazione.

Si segnala inoltre che il Dott. Enrico Parazzini beneficia dei seguenti ulteriori trattamenti:

- Polizza Infortuni professionali ed extraprofessionali – Polizza Autoassicurazione Vita ed Invalidità permanente causa malattia per Euro 21.668.
- Auto aziendale secondo *policies* aziendali.

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.

13. La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Al 31.12.2011 ricopre la carica di “Dirigente con responsabilità strategica” il Dott. 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 del dott. 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);
- un *entry bonus* pari a Euro 40.000;
- *benefits*.

Nel corso del 2011, il compenso complessivo del Dott. Riccardo Taranto è stato pari a:

- Euro 56.923 a titolo di retribuzione annua fissa lorda;

- Euro 40.000 a titolo di *entry bonus*, che verrà erogato al termine di sei mesi dalla data di assunzione (maggio 2012).

Si segnala, inoltre, che il Dott. Riccardo Taranto beneficia dei seguenti ulteriori trattamenti:

- 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.

Si evidenzia che, nel corso dell'esercizio 2011, il Consiglio di Amministrazione aveva individuato quale “Dirigente con responsabilità strategica” anche il Dott. Gerardo Benuzzi, che ricopriva la carica di Direttore Generale *Finance & Advisory* e il ruolo di Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari¹⁰. La remunerazione del Dott. Benuzzi, in quanto soggetto che ha ricoperto la carica per una frazione di esercizio, è illustrata nel successivo paragrafo 14.4.

14. La remunerazione dei soggetti che hanno ricoperto per una frazione dell'esercizio 2011 la carica di componente dell'organo di amministrazione e controllo di Amministrazione, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche.

In conseguenza della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e/o di successive intervenute dimissioni, nel corso dell'esercizio 2011 sono stati corrisposti i compensi ai seguenti beneficiari non più in carica:

- Reginald Bartholomew (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- William Dale Crist (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Claudio Recchi (già Amministratore non esecutivo, indipendente);
- Wolfgang Weinschrod (già Amministratore non esecutivo);
- Emilio Biffi (già Consigliere Delegato – *Chief Technical Officer*);
- Giulio Malfatto (già Amministratore Delegato e, successivamente, Vice Presidente), nonché a Gerardo Benuzzi (già Direttore Generale *Finance & Advisory* e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari).

14.1 Gli Amministratori non esecutivi

Come in precedenza anticipato, l’Assemblea del 14 aprile 2008, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione (rimasto in carica fino alla già citata Assemblea del 21 aprile 2011) aveva determinato un compenso complessivo annuo lordo pari a Euro 600.000 che il Consiglio, previo esame e valutazione da parte del Comitato per la Remunerazione, aveva poi ripartito in Euro

¹⁰ Gerardo Benuzzi ha rassegnato le proprie dimissioni dalla Società con effetto dal 20 novembre 2011.

30.000 per ciascuno dei propri componenti e Euro 15.000 da attribuire in aggiunta a ciascun Amministratore componente i Comitati poi istituiti (Comitato per la Remunerazione, Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance).

In linea con la Politica innanzi descritta, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi Reginald Bartholomew, William Dale Crist, Claudio Recchi e Wolfgang Weinschrod era composta unicamente di una componente fissa annua linda, non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Per l'esercizio 2011:

- Reginald Bartholomew ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.000 per la carica di Consigliere e Euro 5.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione;
- William Dale Crist ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.000 per la carica di Consigliere e Euro 5.000 quale componente del Comitato per il Controllo Interno e la Corporate Governance;
- Claudio Recchi ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.000 per la carica di Consigliere, Euro 5.000 quale componente del Comitato per la Remunerazione ed Euro 5.000 quale componente del Comitato Rischi;
- Wolfgang Weinschrod ha percepito un emolumento fisso lordo pari a Euro 10.000 per la carica di Consigliere.

Con riferimento a Wolfgang Weinschrod, si evidenziano inoltre:

- un contratto di consulenza con la Prelios Deutschland GmbH, società controllata dalla Prelios S.p.A., dal 1 giugno 2011 al 31 maggio 2012, in base al quale il Dott. Weinschrod ha percepito nel 2011 un compenso pari a Euro 83.300;
- la carica di *Managing Director* della Società collegata Grundstücksgesellschaft Merkur Hansaallee mbH & Co. KG, per la quale il Dott. Weinschrod ha percepito nel 2011 un compenso pari a Euro 82.943.

14.2 Il Consigliere Delegato – Chief Technical Officer

Fino all'Assemblea del 21 aprile 2011, la remunerazione del Consigliere Delegato – *Chief Technical Officer* Ing. Emilio Biffi era composta da:

- una componente fissa annua linda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) a Euro 500.000 per la carica di Consigliere Delegato;
- *benefits*;

non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Il Consigliere Delegato ha percepito per l'esercizio 2011 un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 157.167, di cui Euro 9.250 per la carica di Amministratore ed Euro 147.917 per la carica di Consigliere Delegato.

Si segnala, inoltre, che l'Ing. Emilio Biffi beneficiava dei seguenti ulteriori trattamenti:

- Polizza Infortuni professionali ed extraprofessionali per Euro 2.391.
- Auto aziendale secondo *policies* aziendali.

Al termine del mandato di Amministratore, è stato stipulato un contratto di consulenza per un periodo dal 1 maggio 2011 al 30 aprile 2014, che prevedeva per il primo anno il riconoscimento di un importo omnicomprensivo forfetario di Euro 200.000, per il secondo anno il riconoscimento di un importo omnicomprensivo forfetario di Euro 170.000 e per il terzo anno il riconoscimento di un importo omnicomprensivo forfetario di Euro 130.000.

Si precisa che, a seguito del decesso dell'Ing. Emilio Biffi, avvenuto in data 26 giugno 2011, ogni trattamento economico è venuto automaticamente a cessare, con l'erogazione di quanto maturato alla data. In particolare, a fronte del contratto di consulenza, è stato riconosciuto all'Ing. Biffi un compenso pari a Euro 31.111.

Si evidenzia che non sono stati previsti specifici accordi relativi a indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto e/o compensi per impegni di non concorrenza.

14.3 Il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (già Amministratore Delegato)

Fino alle intervenute dimissioni, avvenute in data 11 novembre 2011, la remunerazione dell'Ing. Giulio Malfatto, in qualità di Vice Presidente, era composta, in coerenza con la Politica innanzi descritta, da:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 30.000 per la carica di Consigliere; (ii) Euro 300.000 per la carica di Vice Presidente;
- *benefits*;

non prevedendosi alcuna componente di natura variabile.

Si segnala inoltre che, nel corso dell'esercizio 2011, l'Ing. Giulio Malfatto ha altresì ricoperto (fino al 21 aprile 2011) la carica di Amministratore Delegato e la sua remunerazione, oltre a Euro 30.000 annui per la carica di Consigliere, era composta da:

- una componente fissa annua lorda pari a: (i) Euro 15.000 quale componente del Comitato Rischi; (ii) Euro 900.000 per la carica di Amministratore Delegato;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).

- *benefits.*

Quanto alla componente variabile annuale MBO, si segnala che per il 2011 non è stato approvato un sistema di incentivazione.

L'Ing. Giulio Malfatto ha percepito per l'esercizio 2011 un emolumento fisso annuo lordo pari a Euro 482.166, di cui Euro 25.916 per la carica di Consigliere, Euro 5.000 quale componente del Comitato Rischi ed Euro 451.250 per le cariche di Amministratore Delegato e di Vice Presidente.

L'Ing. Giulio Malfatto beneficiava dei seguenti ulteriori trattamenti:

- Assistenza sanitaria (persona e familiari) prevista per i Dirigenti del Gruppo.
- Polizza Infortuni professionali ed extraprofessionali, Polizza-Autoassicurazione Vita ed Invalidità permanente causa malattia per Euro 22.935.
- Auto aziendale secondo *policies* aziendali.

In coerenza con la Politica, al Vice Presidente - quale amministratore investito di particolari cariche e non essendo lo stesso legato da un rapporto di lavoro dirigenziale con il Gruppo - il Consiglio di Amministrazione aveva attribuito 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 precisa inoltre che, in qualità di Amministratore Delegato, precedentemente al 21 Aprile 2011 il TFM era calcolato secondo una contribuzione annua del 20%, calcolata sugli importi di remunerazione annua fissa e variabile annua effettivamente erogati.

Si evidenzia che non erano previsti 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.

14.4 Il Direttore Generale Finance & Advisory

Fino alle intervenute dimissioni, con effetto 20 novembre 2011, la remunerazione del Direttore Generale *Finance & Advisory* Dott. Gerardo Benuzzi, coerentemente con la Politica, era composta da:

- una componente fissa annua lorda pari a Euro 420.000;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI).
- *benefits.*

Il Direttore Generale *Finance & Advisory* Dott. Gerardo Benuzzi ha percepito per l'esercizio 2011 una retribuzione annua fissa lorda per la carica di Direttore Generale pari a Euro 373.817.

Quanto alla componente variabile annuale MBO, si segnala che per il 2011 non è stato approvato un sistema di incentivazione, mentre con riferimento alla componente variabile pluriennale, a seguito delle dimissioni, il Dott. Gerardo Benuzzi non è più beneficiario.

Si segnala, inoltre, che il Dott. Gerardo Benuzzi beneficiava dei seguenti ulteriori trattamenti:

- 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.

Il Consiglio di Amministrazione – previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione – ha approvato gli ulteriori accordi raggiunti con il Dott. Gerardo Benuzzi che hanno previsto, tra l'altro, specifici obblighi a carico del medesimo, come quello di riservatezza e di non *solicitation* nei confronti dei dipendenti del Gruppo.

A fronte di tali impegni e quale riconoscimento dell'impegno profuso dal Dott. Gerardo Benuzzi per 14 anni nel Gruppo, è stato corrisposto un importo forfetario *una tantum* di Euro 100.000. Tale importo gli è stato riconosciuto unitamente alla liquidazione delle ferie maturate e non godute, per un importo complessivo pari a Euro 39.296.

Non sono stati previsti specifici accordi per il mantenimento dei *benefits* non monetari ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

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					
Marco Tronchetti Provera (a)	Presidente	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	415.125 (1)	-	-	-	415.125	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				415.125	-	-	-	-	415.125	-	-
Paolo Bottelli (b)	Amministratore Delegato	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	923.129 (2)	-	390.000 (3)	17.687 (4)	1.330.816	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				923.129	-	390.000	-	17.687	-	1.330.816	-
Enrico Parazzini (c)	Amministratore Delegato Finance	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	680.000 (5)	5.000 (6)	-	25.444 (7)	710.444	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				680.000	5.000	-	-	25.444	-	710.444	-
Giuseppe Angiolini (d)	Consigliere (indipendente)	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (8)	-	-	-	20.000	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Marina Brogi (d)	Consigliere (indipendente)	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (8)	23.333 (9)	-	-	43.333	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	23.333	-	-	-	43.333	-	-
Carlo Emilio Croce (e)	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	30.000 (10)	15.000 (11)	-	-	45.000	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				30.000	15.000	-	-	-	45.000	-	-
Giovanni Fiori (d)	Consigliere (indipendente)	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (8)	13.333 (12)	-	-	33.333	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	13.333	-	-	-	33.333	-	-
Jacopo Franzan (e)	Consigliere	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	30.000 (10)	-	-	-	30.000	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				30.000	-	-	-	-	30.000	-	-
Valter Lazzari (e)	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	30.000 (10)	18.333 (13)	-	-	78.519 (14)	48.333	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				30.000	18.333	-	-	-	78.519	48.333	-
Davide Malacalza (d)	Consigliere	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (8)	-	-	-	20.000	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Amedeo Nodari (d)	Consigliere	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (15)	-	-	-	20.000	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Dario Trevisan (e)	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	30.000 (10)	33.333 (16)	-	-	15.000 (17)	78.333	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				30.000	33.333	-	-	-	15.000	78.333	-
Giorgio Valerio (d)	Consigliere (indipendente)	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (8)	10.000 (18)	-	-	-	30.000	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	10.000	-	-	-	30.000	-	-
Giovanni Jody Vender (d)	Consigliere (indipendente)	dal 21.04.11	Approvazione al 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.13	20.000 (8)	10.000 (18)	-	-	-	30.000	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				20.000	10.000	-	-	-	30.000	-	-
Giulio Malfatto (f)	Vice Presidente	dal 01.01.11	Approvazione al 11.11.11	Approvazione bilancio 31.12.13	477.166 (19)	5.000 (6)	-	24.948 (20)	507.114	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio					-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-
Totali				477.166	5.000	-	-	24.948	-	507.114	-

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					
Emilio Biffi	Consigliere Delegato Settore Tecnico	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	157.167	(21)	-	44.600 (22)	-	3.823 (23)	31.111 (24)	236.701
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				157.167	-	44.600	-	3.823	31.111	236.701	-
Totale											
Wolfgang Weinschrod	Consigliere	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	10.000	(25)	-	-	-	-	10.000	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				82.943	(26)	-	-	-	83.300	(27)	166.243
Totale									83.300	176.243	-
Reginald Bartholomew	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	10.000	(25)	5.000 (28)	-	-	-	15.000	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				10.000	5.000	-	-	-	-	15.000	-
Totale											
William Dale Crist	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	10.000	(25)	5.000 (29)	-	-	-	15.000	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				10.000	5.000	-	-	-	-	15.000	-
Totale											
Claudio Recchi	Consigliere (indipendente)	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	10.000	(25)	10.000 (30)	-	-	-	20.000	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				10.000	10.000	-	-	-	-	20.000	-
Totale											
Gerardo Benuzzi (g)	Direttore Generale Finance & Advisory	dal 01.01.11 al 11.11.11		373.817	(31)		3.216 (32)	39.296 (33)	416.329	-	100.000 (34)
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				373.817	-	3.216	39.296	416.329	-	100.000	-
Totale											
Riccardo Taranto (h)	Dirigente con responsabilità strategiche	dal 11.11.11 al 31.12.11		56.923	(35)	-	40.000 (36)	-	414 (37)	-	97.337
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				56.923	-	40.000	-	414	-	97.337	-
Totale											
Enrico Laghi	Presidente del Collegio Sindacale	dal 01.01.11 al 31.12.11	Approvazione bilancio	55.500	(38)	-	-	-	-	55.500	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				55.500	-	-	-	-	-	55.500	-
Totale											
Lelio Formabaio	Sindaco effettivo	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	37.000	(39)	-	-	-	-	10.000 (40)	47.000
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi da controllate e collegate				37.000	-	-	-	-	-	10.000	47.000
Totale											
Roberto Bracchetti	Sindaco effettivo	dal 01.01.11	Approvazione bilancio	37.000	(39)	-	-	-	-	5.000 (41)	42.000
Compensi nella Società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	26.612 (42)	26.612
Compensi da controllate e collegate				37.000	-	-	-	-	-	31.612	68.612
Totale											

(a) Carica confermata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2011.

(b) Nominato Amministratore Delegato dal Consiglio di Amministrazione del 21 aprile 2011. Nominato membro del comitato rischi dal medesimo Consiglio di Amministrazione.

(c) Carica confermata dal Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2011. Confermata carica di membro del comitato rischi dal medesimo Consiglio di Amministrazione.

(d) Nominato membro del Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2011.

(e) Confermata carica di membro del Consiglio di Amministrazione in data 21 aprile 2011.

(f) Nominato Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 21 aprile 2011. Dimessosi dal Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2011.

(g) Dimessosi dalla carica di Direttore Generale, Finance & Advisory in data 11 novembre 2011.

(h) Chief Financial Officer e nominato Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari dal Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2011 (Dirigente con responsabilità strategiche).

(1) Include compenso in qualità di Presidente per 385.125 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.

(2) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato per 138.889 euro, Direttore Generale per 750.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro e indennità per trasferte in Italia e all'estero per 4.240 euro.

(3) Include Bonus una tantum in qualità di Direttore Generale pari a 390.000 euro riconosciuto a fine espatrio.

(4) Include pagamento delle rette per la scuola dei figli per 13.920 euro e auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 3.767 euro.

(5) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato Finance per 650.000 euro e membro del Consiglio di Amministrazione per 30.000 euro.

(6) Include compensi per Comitato rischi per 5.000 euro.

(7) Include polizza assicurativa per 21.668 euro e auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 3.776 euro.

(8) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 20.000 euro.

(9) Include compensi per Comitato di controllo interno e corporate governance per 13.333 euro e compenso per Comitato rischi per 10.000 euro.

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

(11) Include compensi per Comitato remunerazione per 15.000 euro.

(12) Include compensi per Comitato di controllo interno e corporate governance per 13.333 euro.

(13) Include compensi per Comitato di controllo interno e corporate governance per 18.333 euro.

(14) Include compenso in qualità di amministratore per 64.000 euro, in qualità di membro del Comitato esecutivo per 14.300 euro e in qualità di membro del Comitato di controllo interno per 219 euro nella società Prelios Società di Gestione del Risparmio S.p.A.

(15) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 20.000 euro. Si segnala che tale compenso verrà corrisposto alla società di appartenenza.

(16) Include compensi per Comitato di controllo interno e corporate governance per 18.333 euro e compenso per Comitato rischi per 15.000 euro.

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

(18) Include compensi per Comitato remunerazione per 10.000 euro.

(19) Include compenso in qualità di Amministratore Delegato e Vice Presidente per 451.250 e membro del Consiglio di Amministrazione per 25.916 euro.

(20) Include polizza assicurativa per 22.935 euro e auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 2.013 euro.

(21) Include compenso in qualità di Consigliere Delegato Settore TECNICO per 147.917 euro, membro del Consiglio di Amministrazione per 9.250 euro.

(22) Include liberalità per 44.600 euro.

(23) Include polizza assicurativa per 2.391 euro e auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 1.432 euro.

(24) Include compensi per 31.111 euro a fronte di contratti di consulenza a decorrere dalla cessazione della carica.

(25) Include compenso in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione per 10.000 euro.

(26) Include compenso in qualità di Managing Director della società Grundstücksgesellschaft Merkur Hansallee mbH & Co. KG per 82.943 euro.

(27) Include compenso per contratto di consulenza prestata presso la società Prelios Deutschland GmbH per 83.300 euro.

(28) Include compensi per Comitato remunerazione per 5.000 euro.

(29) Include compensi per Comitato di controllo interno e corporate governance per 5.000 euro.

(30) Include compensi per Comitato remunerazione per 5.000 euro e compensi per Comitato rischi per 5.000 euro.

(31) Include compenso in qualità di Direttore Generale, Finance & Advisory per 373.817 euro.

(32) Include auto aziendale per un valore convenzionale annuo pari a 3.216 euro.

(33) Include liquidazione ferie maturate e non godute per 39.296 euro.

(34) Include bonus per 100.000 euro.

(35) Include compenso in qualità Chief Financial Officer per 56.923 euro.

(36) Include Entry bonus per 40.000 euro che verrà riconosciuto al termine di sei mesi dalla data di assunzione (maggio 2012).

(37) Include auto aziendale per un valore convenzionale pro quota pari a 414 euro.

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

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

(40) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 10.000 euro.

(41) Include compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza per 5.000 euro.

(42) Include compenso in qualità di membro di componente del Collegio Sindacale di altre società del Gruppo Prelios per complessivi 26.612 euro.

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

NOME E COGNOME	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2010	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DEL 2011	NUMERO DI AZIONI VENDUTE NEL CORSO DEL 2011	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011
Marco Tronchetti Provera Presidente	Prelios S.p.A.	1.251	=	=	1.251
Giulio Malfatto(1) Vice Presidente	Prelios S.p.A.	552.838	=	=	552.838
Paolo Massimiliano Bottelli Amministratore Delegato	Prelios S.p.A.	363.095	=	=	363.095
Enrico Parazzini Amministratore Delegato Finanza	Prelios S.p.A.	3.393	=	3.393	=
Giuseppe Angiolini (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Reginald Bartholomew (3)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Emilio Biffi (3)	Prelios S.p.A.	778.935	=	=	778.935
Marina Brogi (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
William Dale Crist (3)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Carlo Croce	Prelios S.p.A.	31.438	=	=	31.438
Giovanni Fiori (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Jacopo Franzan	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Valter Lazzari	Prelios S.p.A.	30.000	=	=	30.000
Davide Malacalza (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Amedeo Nodari (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Wolfgang Weinschrod (3)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Claudio Recchi (3)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Dario Trevisan	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Giorgio Valerio (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Giovanni Jody Vender (2)	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Enrico Laghi Presidente del Collegio Sindacale	Prelios S.p.A.	=	=	=	=
Roberto Braccetti 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.	=	=	=	=
Gerardo Benuzzi (4) Direttore Generale	Prelios S.p.A.	225.352	427(*)	=	225.779

⁽¹⁾ L'ing.Giulio Malfatto si è dimesso dalla carica di Consigliere e Vice Presidente della Società con effetto dall'11 novembre 2011; pertanto, i dati relativi al numero di azioni compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2011, s'intendono riferiti fino alla data dell'11 novembre 2011.

⁽²⁾ In data 21 aprile 2011, a seguito del rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione della Società per gli esercizi 2011, 2012 e 2013, sono entrati in carica, quali neo nominati, i Consiglieri Signori Giuseppe Angiolini, Marina Brogi, Giovanni Fiori, Davide Malacalza, Amedeo Nodari, Giorgio Valerio e Giovanni J. Vender; pertanto, i dati relativi al numero di azioni da questi compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2011, s'intendono riferiti a partire dal 21 aprile 2011.

⁽³⁾ Il mandato dei Consiglieri Signori Reginald Barthlomew, Emilio Biffi, William D. Crist, Claudio Recchi e Wolfgang Weinschrod è scaduto in data 21 aprile 2011; pertanto, i dati relativi al numero di azioni da questi compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2011, s'intendono riferiti fino alla data del 21 aprile 2011.

⁽⁴⁾ Il Signor Gerardo Benuzzi, Direttore Generale della Società e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti sociali contabili, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla Società in data 11 novembre 2011; pertanto, i dati relativi al numero di azioni compravendute e/o detenute nel corso dell'esercizio 2011, s'intendono riferiti fino alla data dell'11 novembre 2011.

(*) Azioni rivenienti dall'assegnazione agli azionisti ordinari e di risparmio di Pirelli & C. - nel rapporto di n. 1 azione Prelios per ogni azione ordinaria o di risparmio Pirelli & C. detenuta - di azioni ordinarie Prelios possedute da Pirelli & C. SpA, avvenuta in data 25 ottobre 2010, a seguito dell'operazione di separazione.

PARTECIPAZIONI DETENUTE DA DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (DATO AGGREGATO)

DATI AGGREGATI	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2010	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DEL 2011	NUMERO DI AZIONI VENDUTE NEL CORSO DEL 2011	NUMERO DI AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011
n. 1 Dirigente con responsabilità strategiche	Prelios S.p.A.	=	=	=	=