

## PREMUDA

### RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(Relazione redatta ai sensi degli schemi 7Bis e 7Ter - Allegato 3A Regolamento Emittenti Consob - delibera 11971/1999 e successive modificazioni)

La presente Relazione è stata redatta in osservanza ed applicazione di quanto previsto dall'art.123-ter del D. Lgs. 58/1998 (Testo Unico della Finanza o TUF) ed è stata predisposta secondo le indicazioni contenute nell'art. 84-quater introdotto da Consob con delibera n. 18049/2011, che ha modificato il Regolamento Emittenti 11971/1999 emanato da Consob in attuazione del TUF.

Inoltre essa assume quali linee guida generali di riferimento in materia di politiche di remunerazione, i principi espressi dall'art. 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, promosso da Borsa italiana al quale la Società ha dichiarato di non aderire, ma che fornisce indicazioni sulla best practice in materia di corporate governance.

La Relazione annuale sulla remunerazione fornisce un'informativa finalizzata ad accrescere la conoscenza e consapevolezza degli azionisti ed in generale degli investitori e del mercato, nonché della stessa Consob circa:

- la politica generale della società in materia di remunerazione degli amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, descrivendo la governance e le procedure utilizzate per la definizione, l'implementazione ed il controllo della politica;
- un'informativa dettagliata e analitica circa le voci e i compensi che compongono la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento ad elementi di natura monetaria fissi e variabili, alla remunerazione basata su strumenti finanziari, ai benefici non monetari, alle partecipazioni detenute nella società o in società controllate, nonché ad ogni altra indennità o forma di compenso pattuito in relazione all'eventuale cessazione anticipata o alla cessazione naturale senza rinnovo dell'incarico ricoperto.

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che la Società intende adottare; e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica.

#### SEZIONE I

##### Remunerazione dei componenti organi di amministrazione, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

- 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:

La politica delle remunerazioni viene determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione ne verifica anche la corretta attuazione.

Il piano dei compensi basato su strumenti finanziari (phantom stock options) è stato deliberato dall'Assemblea degli Azionisti, che ha altresì determinato le linee guida per il Consiglio di Amministrazione per la predisposizione del relativo regolamento.

- 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 le modalità di funzionamento:

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri:

Raffaele Agrusti amministratore non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF;

Antonio Gozzi amministratore non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF;

Stefano Zara amministratore non esecutivo, indipendente ai sensi del TUF ed anche del Codice di Autodisciplina.

Il Comitato ha funzioni prettamente consultive e propositive: formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché alla determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società e del Gruppo.

- c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni:

Non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.

- d) *le finalità perseguiti 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:*

Non si segnalano variazioni nella politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente.

Le finalità ed i principi seguiti sono dettati dal raggiungimento di obiettivi di breve e di medio-lungo periodo: alla componente fissa ordinaria si aggiunge infatti una componente variabile parametrata ai risultati consolidati dell'esercizio, alla crescita del corso di borsa del titolo Premuda ed alla crescita patrimoniale del gruppo nell'arco di un triennio.

- 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.*

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno loro richiesto ed è costituita da una componente predeterminata in cifra fissa annua.

Gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazione, la cui erogazione, sia essa immediata o differita, è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari.

Per gli Amministratori Esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione. Tale principio è ritenuto fondamentale al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati al breve termine e non allineati al grado di propensione al rischio definito dal Gruppo.

- f) *la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari:*

Sono riconosciuti agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche benefici non monetari consistenti in diritti di uso anche privato di mezzi di trasporto.

- 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:*

La parte variabile del piano di incentivazione del management, relativa agli esercizi 2011-2012-2013 è così strutturata:

1. riconoscimento di un compenso annuo ragguagliato al risultato di esercizio, pari al 5% del risultato netto consolidato del Gruppo (dopo le imposte), limitatamente alla parte di tale risultato eccedente il 5% del patrimonio netto consolidato di Gruppo ad inizio periodo.

Tale compenso è ripartito per il 50% al Presidente, per il 25% all'Amministratore Delegato, per il 10% al Direttore Generale con il residuo 15% destinato ad altri Dirigenti del Gruppo.

2. riconoscimento di un compenso ragguagliato all'incremento patrimoniale registrato dal Gruppo nel triennio 2011-2013, da regolare al termine dell'esercizio 2013. Il compenso sarà pari al 5% della differenza tra il "Patrimonio Netto Consolidato a fine periodo" ed il "Patrimonio Netto Consolidato ad inizio periodo".

Tale compenso è ripartito per il 50% al Presidente, per il 25% all'Amministratore Delegato, per il 10% al Direttore Generale con il residuo 15% destinato ad altri Dirigenti del Gruppo.

3. piano nominale di "stock option" (c.d. phantom stock options) con un compenso monetario pari al differenziale tra la quotazione iniziale di riferimento (corso medio di borsa del titolo Premuda nel mese di marzo di ciascuno degli esercizi di assegnazione) ed il prezzo di esercizio, pari al corso medio di borsa del titolo nel mese solare precedente alla richiesta di corresponsione.

Le opzioni sono riferite ad un massimo complessivo annuo di n. 3.600.000 azioni, esercitabili in un periodo di 36 mesi a partire dal primo gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione. Le opzioni sono assegnate per n. 1.800.000 titoli al Presidente, per n. 1.080.000 titoli all' Amministratore Delegato e per n. 720.000 titoli al Direttore Generale.

- 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:*

Il piano di incentivazione ha l'obiettivo di motivare i soggetti che ricoprono posizioni chiave, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al raggiungimento di specifici risultati della Società e del Gruppo. Tale obiettivo viene perseguito attraverso l'allineamento degli incentivi di medio-lungo periodo alla creazione di valore per la generalità degli azionisti, rappresentata dalla crescita patrimoniale del Gruppo e dalla crescita del corso di borsa del titolo.

Nel breve periodo l'obiettivo è rappresentato dal riconoscimento di un compenso aggiuntivo parametrato al risultato di esercizio.

- i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata:

Le componenti variabili illustrate ai precedenti punti g) 2 e g) 3 sono coerenti con obiettivi di medio/lungo termine della società, volti alla crescita patrimoniale del Gruppo ed alla crescita del corso di borsa dell'azione della Società.

- j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), 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 ex post:

Sostanzialmente non previsti: le “phantom stock options” illustrate al precedente punto g) 3 sono esercitabili a partire dalla fine dell'esercizio di assegnazione.

- 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:

Non è stato previsto un meccanismo che imponga al beneficiario delle “phantom stock options” di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della società (cd. “share retention”). Si è ritenuto non opportuno imporre obblighi (di acquisto e/o di mantenimento) di un titolo caratterizzato da un ridotto flottante, da scambi limitati e da scarsa liquidità.

- l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla 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:

I compensi di cui al punto g) 2 (compenso ragguagliato all'incremento patrimoniale registrato dal gruppo nel triennio 2011-2013, da regolare al termine dell'esercizio 2013) verranno corrisposti esclusivamente ai destinatari in carica al termine dei periodi di riferimento, con l'eccezione del riconoscimento pro-rata in funzione del tempo trascorso in carico in caso di cessazione per morte od impossibilità sopravvenuta.

Per i compensi di cui al punto g) 3 (piano nominale di “stock option” c.d. phantom stock options) si segnala che il diritto a richiedere il compenso è funzionalmente collegato al permanere del rapporto fra i destinatari e la Società. Conseguentemente, in caso di cessazione del rapporto, si applicheranno le seguenti disposizioni:

- in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato fra destinatario e società o società da questa controllate:

- per dimissioni: il diritto decade con effetto immediato dalla data di comunicazione delle dimissioni;
- per recesso per giusta causa o giustificato motivo soggettivo: il diritto si estingue dalla data di comunicazione del recesso;
- per risoluzione per cause diverse dalla giusta causa o giustificato motivo soggettivo: il diritto potrà essere esercitato entro 1 anno dalla cessazione del rapporto, ma comunque entro le date indicate precedentemente quale termine di durata per ciascun piano;
- per inabilità al lavoro: il diritto potrà essere esercitato entro 1 anno dalla data dell'evento, ma comunque entro le date indicate precedentemente quale termine di durata per ciascun piano;

- in caso di cessazione della carica dei destinatari che rivestono esclusivamente la qualifica di amministratori:

- in caso di cessazione del rapporto per rinuncia: il diritto decade con effetto immediato dalla data di comunicazione delle dimissioni;
- in caso di cessazione del rapporto per causa diversa: il diritto potrà essere esercitato entro 1 anno dalla cessazione del rapporto, ma comunque entro le date indicate precedentemente quale termine di durata per ciascun piano.

In tutte le ipotesi precedenti, in caso di decesso del beneficiario il diritto potrà essere esercitato dagli eredi o successori entro il termine originariamente stabilito.

- m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie:

Gli amministratori esecutivi dispongono di copertura per infortuni e di copertura sanitaria integrativa Fasi.

- 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.):

Il compenso annuo per il Consiglio di Amministrazione determinato dall'Assemblea degli Azionisti è distribuito tra tutti i Consiglieri, con importi più elevati per Presidente, Vice Presidente ed Amministratore Delegato.

Viene inoltre riconosciuto un compenso aggiuntivo:

- ai Consiglieri Esecutivi (Presidente ed Amministratore Delegato) ex art. 2389 C.C.
- ai membri del Comitato per il Controllo Interno, in considerazione dello specifico impegno richiesto.

- 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:  
Negativo.

## SEZIONE II

Illustrazione dei seguenti elementi:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;  
b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).  
Per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono.

Si riepilogano si seguito gli elementi fondamentali che compongono la remunerazione del 2012 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

(i) Remunerazione fissa:

l'Assemblea degli Azionisti nel 2011 ha determinato il compenso del Consiglio di Amministrazione, ripartito fra i Consiglieri dal Consiglio stesso. Inoltre i componenti del Comitato Controllo Interno ricevono un compenso per la propria partecipazione al Comitato.

Gli Amministratori Esecutivi ricevono una ulteriore remunerazione fissa secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

Secondo quanto approvato dall'Assemblea degli Azionisti nel 2011 ciascun Sindaco riceve un compenso fisso, di cui una quota riferita al controllo del bilancio.

La remunerazione del Direttore Generale, qualificato anche come Dirigente con Responsabilità Strategiche, è determinata dal relativo contratto di lavoro.

Non sono stati identificati altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(ii) Bonus e altri incentivi: gli Amministratori Esecutivi e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione, sia ad erogazione immediata sia differita, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari. Il dettaglio è indicato nella precedente sezione I punto g) 1 e 2.

(iii) Benefici non monetari: il Presidente ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale. I relativi benefici sono calcolati in conformità alle norme in materia fiscale e costituiscono parte della loro remunerazione lorda.

(iv) Indennità di fine mandato:

Per quanto riguarda i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi di legge in applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Si segnala che non sono previste altre indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, salvo quanto illustrato per le fattispecie indicate alla precedente Sezione I, punto l).

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio sono contenute nei piani di compensi ex art. 114bis TUF pubblicati nel sito internet della Società ([www.premuda.net](http://www.premuda.net) – area investor relations – sezione documenti societari).

I dati richiesti vengono indicati in forma tabellare nelle pagine successive, con rappresentazione di tutte le voci che compongono la remunerazione.

In calce a ciascuna tabella vengono riportati i criteri utilizzati per la compilazione della stessa.

Le informazioni di cui alle tabelle 1 e 2 sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

**TABELLA 1: 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 Ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
<b>Alcide Rosina</b>	Presidente Consigliere Delegato	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	460.000 (1)			1.992(2)		461.992	25.861	
<b>Stefano Rosina</b>	Consigliere e Amm. Delegato	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013								
Compenso nella società che redige il bilancio				240.000 (3)					240.000	15.516	
Compensi da controllate e collegate				331.656 (4)					331.656		
<b>Totale</b>				571.656					571.656		
<b>Giacomo Costa</b>	Vice Presidente	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	40.000	10.000 (Comitato Controllo Interno)				50.000		
<b>Raffaele Agrusti</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000					30.000		
<b>Amerigo Borrini</b>	Consigliere	Fino al 3 maggio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	10.164 (5)					10.164		
<b>Franco Debenedetti</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000					30.000		
<b>Antonio Dinia</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000	10.000 (Comitato Controllo Interno)				40.000		
<b>Antonio Gozzi</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000					30.000		
<b>Stefano Meroi</b>	Consigliere	Dal 14 giugno 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	16.393 (5)					16.393		
<b>Anna Rosina</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000					30.000		
<b>Alessandro Zappolini</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000					30.000		
<b>Stefano Zara</b>	Consigliere	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000	10.000 (Comitato Controllo Interno)				40.000		
<b>Giorgio Oldoini</b>	Presidente Collegio Sindacale	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	45.000 (6)					45.000		
<b>Alberto Garibotto</b>	Sindaco Effettivo	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000 (6)					30.000		
<b>Giuseppe Alessio Verni'</b>	Sindaco Effettivo	Intero esercizio 2012	Approvazione Bilancio es. 2013	30.000 (6)					30.000		
<b>Marco Tassara</b>	Direttore Generale	Intero esercizio 2012		287.982 (7)			3.546 (2)		291.528	10.344	

(1) Di cui € 60.000 come Presidente ed € 400.000 come Consigliere Esecutivo

(2) Per uso auto aziendale

(3) Di cui € 40.000 come Amministratore Delegato ed € 200.000 come Consigliere Esecutivo

(4) Compensi per lavoro dipendente percepito in GBP dalla controllata Four Handy Ltd

(5) Proquota del compenso annuale di € 30.000

(6) L'Assemblea degli Azionisti ha deliberato, per il triennio 2011/2013 un compenso fisso di Euro 45.000 per il Presidente del Collegio (di cui Euro 33.000 per il controllo bilancio) e di Euro 30.000 per i Sindaci Effettivi (di cui Euro 22.000 per il controllo bilancio).

I compensi sono corrisposti pro quota dalla data della nomina ad eccezione del compenso per controllo di bilancio che viene corrisposto per intero ai membri in carica alla data di predisposizione della relativa relazione.

(7) Compensi per lavoro dipendente.

Nei "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I "Compensi per la partecipazione a comitati" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna "Partecipazione agli utili", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "Benefici non monetari" è indicato il valore dei fringe benefit (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna "Altri compensi" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (differmi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna "Totale" sono sommate le voci da compensi fissi ad altri compensi.

**TABELLA 2: Stock options assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A Nome e Cognome	B Carica Ricoperta	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(1) Numero opzioni	(2) Prezzo di esercizio (Euro)	(3) Periodo possibile esercizio (dal-al)	(5) Numero opzioni	(6) Prezzo di esercizio (Euro)	(7) Periodo possibile esercizio (dal-al)	(8) Fair value alla data di assegnazione	(9) Data di assegnazione	(10) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	(11) Numero opzioni	(12) Prezzo di esercizio (Euro)	(13) Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio			
Alcide Rosina	Presidente	2009- delibera Assemblea 17.04.2008 2010- delibera Assemblea 17.04.2008	1.800.000 1.800.000	0,8625 0,8925	1.01.2010-31.12.2012 1.01.2011-31.12.2013									1.800.000	- 1.800.000		
Alcide Rosina	Presidente	2011 - delibera Assemblea 9.06.2011 2012- delibera Assemblea 9.06.2011 2013- delibera Assemblea 9.06.2011 <sup>(*)</sup>	1.800.000	0,714	1.01.2012-31.12.2014	1.800.000	0,344	1.01.2013-31.12.2015		14.05.2012	0,287				1.800.000 1.800.000	25.861	
Stefano Rosina	Amm. Delegato	2009- delibera Assemblea 17.04.2008 2010- delibera Assemblea 17.04.2008	1.080.000 1.080.000	0,8625 0,8925	1.01.2010-31.12.2012 1.01.2011-31.12.2013									1.080.000	- 1.080.000		
Stefano Rosina	Amm. Delegato	2011 - delibera Assemblea 9.06.2011 2012- delibera Assemblea 9.06.2011 2013- delibera Assemblea 9.06.2011 <sup>(*)</sup>	1.080.000	0,714	1.01.2012-31.12.2014	1.080.000	0,344	1.01.2013-31.12.2015		14.05.2012	0,287				1.080.000 1.080.000	15.516	
Marco Tassara	Direttore Generale	2009- delibera Assemblea 17.04.2008 2010- delibera Assemblea 17.04.2008	720.000 720.000	0,8625 0,8925	1.01.2010-31.12.2012 1.01.2011-31.12.2013									720.000	- 720.000		
Marco Tassara	Direttore Generale	2011 - delibera Assemblea 9.06.2011 2012- delibera Assemblea 9.06.2011 2013- delibera Assemblea 9.06.2011 <sup>(*)</sup>	720.000	0,714	1.01.2012-31.12.2014	720.000	0,344	1.01.2013-31.12.2015		14.05.2012	0,287				720.000 720.000	10.344	

(\*) Con deliberazione dell'Assemblea Ordinaria del 9.06.2011 è stato determinato che il prezzo di esercizio sia pari al corso medio di borsa del titolo nel mese di marzo dell'anno di assegnazione per ciascuno degli esercizi 2011, 2012 e 2013.

Il Consiglio di Amministrazione del 25.08.2011 ha determinato il riparto fra i destinatari per i piani relativi agli esercizi 2011, 2012 e 2013, ma ha assegnato ed attribuito il solo piano relativo all'esercizio 2011.

Il Consiglio di Amministrazione del 14.05.2012 ha attribuito il piano relativo all'esercizio 2012.

Nel corso dell'esercizio 2013 il Consiglio di Amministrazione attribuirà il piano relativo all'esercizio 2013 con un periodo di esercizio dal 1.01.2014 al 31.12.2016 ed il prezzo di esercizio pari al corso medio di borsa del titolo nel mese di marzo 2013.

**TABELLA 4: partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali**

Nella sottoriportata tabella sono indicate le partecipazioni detenute nel periodo 1 gennaio 2012 - 31 dicembre 2012 in Premuda Spa e nelle società da essa controllate alla data del 31 dicembre 2012, da amministratori e sindaci, anche se cessati in corso d'anno, nonché dai loro coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite.

Cognome e nome	Carica	società partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	numero azioni acquistate	numero azioni vendute/trasferite	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Costa Giacomo	Vice Presidente	Premuda Spa	109.770	-	-	109.770
Antonio Gozzi	Consigliere	Premuda Spa	1.850.554	-	-	1.850.554
Tassara Marco	Direttore Generale	Premuda Spa	1	-	-	1