



**RELAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA IL 16.06.2017 IN PRIMA CONVOCAZIONE ED, OCCORRENDO, IL 19.06.2017, SULLA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE, AI SENSI DELL'ART. 123.-TER DEL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998, N. 58**

(approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15.03.2017)

**Relazione all'Assemblea degli Azionisti, convocata il 16.06.2017 in prima convocazione ed, occorrendo, il 19.06.2017, sulla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 123.-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.**

## **Premessa**

La Doria Spa (la Società), fin dal 2006, ha aderito al Codice di Autodisciplina (il Codice) per le Società quotate e nominato un Comitato Remunerazione.

Seguendone le raccomandazioni è stata definita una specifica Politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ai sensi del principio 6.P.4 del vigente Codice), approvata, nella sua ultima versione, dal Consiglio di Amministrazione della Società del 28 Gennaio 2016.

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), e dell'art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni). Specificatamente la Relazione è stata redatta in conformità all'Allegato 3°, schema 7 bis della citata delibera.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di Operazioni con Parti Correlate, così come recepito nella Procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate approvata dalla Società, nella sua ultima versione aggiornata, in data 4.02.2015, la presentazione della presente Relazione all'Assemblea degli Azionisti, esonera le delibere della Società in materia di remunerazione dei suoi Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche dalle procedure previste dal predetto Regolamento Consob in materia di parti correlate.

## **SEZIONE I**

### **La Politica di remunerazione**

La Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici della Società, allineata ai principi e ai criteri applicativi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, persegue le seguenti finalità:

- attrarre, mantenere, motivare persone dotate della professionalità richiesta per gestire con successo la Società;

- la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo di creare valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Una parte significativa della loro remunerazione è legata al conseguimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati. La predisposizione della Politica di Remunerazione è compito del Comitato Remunerazione, in collaborazione con il Direttore Risorse Umane.

L'approvazione è responsabilità del Consiglio di Amministrazione, la corretta attuazione è delegata all'Amministratore Delegato ed al Direttore Generale, con il supporto del Direttore Risorse Umane. La Politica di remunerazione della Società tiene conto delle specificità dell'azienda: alimentare, medio-grande, di trasformazione di prodotti agricoli, produttrice di private labels per l'Italia e l'Estero e di prodotti per grandi aziende di marca. La Società tende a mantenere il proprio sistema remunerativo in linea con le medie di mercato del suo settore di attività.

Informazioni annuali sulle pratiche e livelli di mercato in materia di remunerazione vengono raccolte dal Comitato Remunerazione e dalla Direzione Risorse Umane attraverso la partecipazione ad una Market Survey, pubblicazioni specializzate e contatti individuali con Aziende Associate al Sistema Confindustriale.

Il Consiglio di Amministrazione del 20.06.2014 ha istituito il Comitato Nomine nell'ambito del "Comitato per la remunerazione dei Consiglieri e degli alti Dirigenti". Il nuovo Comitato Remunerazione e Nomine nominato per un triennio, fino alla data di approvazione del Bilancio al 31.12.2016, è composto da 3 Amministratori non esecutivi: due Amministratori indipendenti, di cui uno Presidente "con adeguata conoscenza di politiche retributive", uno non indipendente.

Il Comitato svolge i seguenti compiti:

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione della Politica di Remunerazione;
- valuta l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione di tale Politica;
- presenta proposte o esprime pareri al C.d.A. sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione di obiettivi aziendali e personali correlati alla componente variabile;
- monitora l'applicazione delle decisioni del C.d.A. e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- formulazione di pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso e di raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti di cui agli artt. 1.C.3 e 1.C.4 del Codice di Autodisciplina;

- proposte al Consiglio di Amministrazione relative a candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti.

Il Comitato Remunerazione non si avvale di esperti esterni di politica retributiva.

Nel 2016 il Comitato Remunerazione e Nomine si è riunito tre volte e ha svolto le seguenti attività:

- Redazione della Relazione all'Assemblea sulla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico;
- Proposta, al C.d.A., relativa ai compensi da corrispondere per l'esercizio 2016 agli amministratori investiti di particolari cariche ex art. 2389 c.c., ai sensi del criterio applicativo 6.C.5. del Codice di Autodisciplina;
- Esame ed approvazione delle modifiche integrative al Documento di politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Esame market Survey 2016 politica retributiva Dirigenti e Quadri;
- Proposta, al C.d.A., relativa alla retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP) dei Dirigenti con responsabilità strategiche, relativa agli obiettivi del piano triennale 2016-2018, di nuova introduzione;
- Esame e valutazione adeguatezza sistema degli incentivi variabili annuali (MBO) dei Dirigenti e Quadri;
- Esame sviluppo professionale dei componenti di terza generazione ai sensi dell'art. 6.2 del Regolamento di ingresso e sviluppo nel Gruppo La Doria.

Hanno partecipato alle riunioni del Comitato i componenti e il Collegio Sindacale. Le riunioni sono state regolarmente verbalizzate.

## **SEZIONE II**

### **Prima parte**

#### **1. Remunerazione Amministratori esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

##### **a) Soggetti a cui si applica:**

- **Amministratore esecutivo investito di particolari cariche.**

L'Amministratore Delegato: Antonio Ferraioli.

▪ **Amministratori esecutivi**

Direttore Generale: Andrea Ferraioli

Direttore Controllo Gestione: Iolanda Ferraioli

Entrambi rispondono all'Amministratore Delegato.

▪ **Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

La Società considera strategiche alcune funzioni che partecipano alla definizione di politiche gestionali, di pianificazione e sviluppo, che incidono sui risultati e sull'evoluzione della Società.

Ne sono titolari i seguenti Direttori che, unitamente agli Amministratori esecutivi, costituiscono il comitato di Direzione:

- Direttore Amministrazione e Finanza: Alberto Festa
- Direttore Risorse Umane: Antonio Febbraio
- Direttore Commerciale Italia: Giuseppe Tammaro
- Direttore Vendite Estero: Cristiano Ermenegildo
- Direttore Tecnico: Ciro Castaldo
- Direttore R&D e Assicurazione Qualità e Ambiente: Stefano Grieco
- Direttore Logistica Integrata: Francesco Schettino.

**b) Voci che compongono la remunerazione:**

Per gli Amministratori esecutivi e i Dirigenti con responsabilità strategiche è previsto l'inquadramento e l'applicazione del Contratto Nazionale Dirigenti Industria e la relativa regolamentazione previdenziale e fiscale.

▪ **Retribuzione fissa annuale lorda (R.A.L.)**

E' corrisposta in 13 mensilità. Il totale annuo include il minimo e le varie voci contrattuali ed un super minimo correlato al livello della mansione svolta. Il totale deve essere sufficiente a remunerare il livello della prestazione professionale anche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

▪ **Retribuzione variabile annuale (MBO)**

E' la retribuzione variabile annuale monetaria. E' basata sul raggiungimento di obiettivi predeterminati annuali, aziendali e personali, anche di natura non economica, predeterminati con formula precisa, realistici e tali da poter essere perseguiti effettivamente (Piano Annuale di Management by Objectives). E' previsto un limite di ingresso ed un limite massimo. Viene corrisposta nel mese di aprile-maggio, dopo l'approvazione del Bilancio con un bonus una tantum. La retribuzione fissa e variabile devono essere bilanciate.

▪ **Retribuzione variabile a medio-lungo termine (LTIP)**

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 22 Gennaio 2014 , ha deliberato l'introduzione di un sistema incentivante di medio-lungo termine collegato al raggiungimento degli obiettivi del piano industriale triennale 2014-2016, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella medesima riunione.

Tale piano di incentivazione è stato destinato, in una prima fase di applicazione, all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, quali diretti responsabili della strategia aziendale che crea valore a lungo termine. Il sistema incentivante di medio-lungo termine è di tipo monetario, prevede una soglia minima di ingresso, un limite massimo e l'erogazione dell'incentivo dopo l'approvazione del Bilancio dell'ultimo anno del triennio.

In data 11 Marzo 2016, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta del Comitato di Remunerazione in merito all'estensione, ai dirigenti con responsabilità strategiche, del sistema di retribuzione variabile incentivante a medio-lungo termine, collegato al raggiungimento degli obiettivi del piano strategico triennale 2016-2018, presentato ed approvato dal Consiglio di Amministrazione . nella medesima riunione e successivamente revisionato dal C.d.A nella riunione del 19.09.2016.

La società non adotta sistemi di stock options, né piani alternativi basati su strumenti finanziari, né sistemi misti.

▪ **Fringe benefits**

-Company cars: con puntuale applicazione della normativa fiscale.

-Assicurazione Malattia: è prevista un'assicurazione integrativa al F.A.S.I. contrattuale.

-L'assicurazione Vita e Infortuni è regolata dal Contratto Dirigenti.

Non è prevista alcuna forma di pensione integrativa a quella contrattuale (PREVINDAI-INPS).

▪ **Varie**

E' in atto una polizza assicurativa che copre la Responsabilità Civile di Amministratori e Dirigenti;

Tre Dirigenti con responsabilità strategiche hanno incluso nella loro retribuzione fissa un ammontare per "patto di non concorrenza".

I rimborsi spese (trasferta, rappresentanza) sono solo a piè di lista con documentazione fiscale.

Non è prevista alcuna forma di rimborso forfettario.

Non sono previsti "trattamenti in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro, né indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto". Si applica in ogni caso il Contratto Dirigenti.

**c) Remunerazioni esercizio 2016:**

▪ **Amministratore Delegato (Antonio Ferraioli)**

La sua remunerazione viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione. La retribuzione fissa annua è di € 300.000,00 lordi. La retribuzione variabile ha due componenti:

- Annuale: ha un target indicato in cifre pari a € 120.000 euro (40% della retribuzione fissa) ed è basata su una formula deliberata dal C.d.A., che include, con diversi pesi percentuali, gli obiettivi economici approvati con i budget annuali, vale a dire Fatturato (15%), EBITDA (70%), PFN (15%). L'ammontare erogato nel 2016, con riferimento ai risultati del bilancio 2015, è stato pari a € 213.317 .
- A medio lungo termine (LTIP) basata sul Piano Strategico, quale incentivo monetario triennale, correlato a due obiettivi con diversi pesi percentuali:
  - l'EBITDA (70%), quale indicatore integrato dei risultati operativi, calcolato come rapporto percentuale della media dell'EBITDA sulla media del fatturato del triennio (Ebitda margin medio triennale);
  - La PFN (30%), quale indicatore del valore della gestione finanziaria, calcolato come rapporto rispetto all'EBITDA dell'ultimo anno del triennio (rapporto Debiti/Ebitda).

Il target è indicato in una percentuale non inferiore al cinquanta per cento della retribuzione fissa media del triennio. Per il triennio 2014-2016 è stata deliberata una percentuale pari al 75% della retribuzione fissa media del triennio. L'incentivo sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2016.

Entrambe le formule prevedono una percentuale di variazione in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, con una soglia minima di ingresso ed un limite massimo.

▪ **Direttore Generale - Amministratore esecutivo (Andrea Ferraioli)**

La sua remunerazione annua è decisa dall'Amministratore Delegato. Il suo pacchetto retributivo è simile a quello dell'A.D., considerata l'ampiezza delle deleghe e delle responsabilità operative e la supervisione diretta, con notevole autonomia, dei seguenti settori: Direzione Tecnica, Direzione R&D Assicurazione Qualità e Ambiente, Direzione

Logistica Integrata, Direttori e Responsabili di Stabilimento, Direzione Risorse Umane e Sistemi Informativi, Responsabile Acquisti.

La retribuzione fissa annua è di € 300.000,00 lordi.

La retribuzione variabile ha due componenti:

- Annuale: ha un target indicato in cifre pari a € 120.000 (40% della retribuzione fissa) ed è basata su una formula deliberata dal Cda, che include, con diversi pesi percentuali, gli obiettivi economici approvati con i budget annuali, vale a dire Fatturato (15%), EBITDA (70%), PFN (15%). L'ammontare erogato nel 2016, con riferimento ai risultati del bilancio 2015, è stato pari a € 213.317 .
- A medio lungo termine (LTIP) basata sul Piano Strategico, quale incentivo monetario triennale, correlato a due obiettivi con diversi pesi percentuali:
  - l'EBITDA (70%), quale indicatore integrato dei risultati operativi, calcolato come percentuale del fatturato medio del triennio (Ebitda margin medio triennale);
  - La PFN (30%), quale indicatore del valore della gestione finanziaria, calcolato come moltiplicatore dell'EBITDA dell'ultimo anno del triennio (rapporto Debiti/Ebitda).

Il target è indicato in una percentuale non inferiore al cinquanta per cento della retribuzione fissa media del triennio. Per il triennio 2014-2016 è stata deliberata una percentuale pari al 75% della retribuzione fissa media del triennio. L'incentivo sarà erogato dopo l'approvazione del bilancio al 31.12.2016.

Entrambe le formule prevedono una percentuale di variazione in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi predeterminati, con una soglia minima di ingresso ed un limite massimo.

• **Direttore Controllo Gestione - Amministratore Esecutivo (Iolanda Ferraioli)**

La sua remunerazione è decisa dall'Amministratore Delegato. Il suo ruolo specifico lo fa rientrare nel sistema di Remunerazione Dirigenti Strategici, sia come livello retributivo fisso che variabile. La retribuzione fissa annuale è di € 100.035 lordi, il target di retribuzione



variabile il 20% della RAL. L'ammontare del 2016, con riferimento ai risultati del bilancio 2015, è stato pari a € 24.008 .

I tre predetti Amministratori Esecutivi ricevono, in aggiunta, l'emolumento annuo di € 28.000,00 uguale per tutti gli amministratori esecutivi e non esecutivi per il ruolo di componenti del C.d.A.

▪ **Dirigenti con responsabilità strategiche**

La loro remunerazione viene decisa dall'A.D. e dal D.G. in relazione alle deleghe loro conferite, in collaborazione con il Direttore Risorse Umane.

Per ciò che riguarda la retribuzione fissa, la media annua per i sette Dirigenti Strategici della Società è pari a € 142.066 nell'esercizio 2016

La retribuzione variabile ha due componenti:

- Annuale: la retribuzione variabile è basata su un preciso sistema di MBO (Management by Objectives) che include:
  - un obiettivo aziendale, con peso 50%: il Margine Operativo Lordo, come risulta dal Budget annuale approvato dal C.d.A.;
  - tre/quattro obiettivi personali, con peso 50%, relativi ad attività di particolare rilievo nell'ambito della funzione svolta. Il target variabile massimo è fra il 20% e 25% della retribuzione fissa. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'A.D., dal D.G e dal Direttore Risorse Umane.La media del variabile erogato nel 2016, con riferimento ai risultati del bilancio 2015, è stata pari a € 38.244 pari al 26.9% %.
- A medio lungo termine (LTIP) basata sul Piano Strategico, quale incentivo monetario triennale, correlato a due obiettivi con diversi pesi percentuali:
  - EBITDA (peso 80%), calcolato come rapporto percentuale della media EBITDA sul fatturato medio del triennio.
  - e PFN (peso 20%) calcolato come rapporto rispetto all' EBITDA dell'ultimo anno del triennio.

La retribuzione variabile di lungo termine sarà erogata come incentivo lordo monetario una tantum dopo l'approvazione del bilancio 2018 ed è legata al Piano strategico triennale 2016-2018.

Il target è un incentivo del 30% sulla media della retribuzione fissa annuale del triennio;

E' previsto un limite di accesso, una riduzione percentuale in caso di realizzazione parziale degli obiettivi, un aumento percentuale con massimo 30% in caso di superamento degli obiettivi.

## **2. Remunerazione degli Amministratori non esecutivi.**

Gli Amministratori non esecutivi vengono proposti all'Assemblea e nominati, orientando la scelta su candidati dotati di adeguata professionalità, competenza ed esperienza, anche di tipo manageriale, caratteristiche comprovate dai relativi Curriculum Vitae di cui viene data ampia disponibilità e diffusione.

La politica di Remunerazione della Società prevede un emolumento fisso annuo deliberato dall'Assemblea. Non è prevista alcuna componente variabile legata ai risultati economici, né gettoni di presenza addizionali, mentre è riconosciuto un rimborso spese a piè di lista per le sole spese di partecipazione alle riunioni.

Importi degli emolumenti deliberati dall'Assemblea degli Azionisti del 19.06.2014 per il Consiglio di Amministrazione nominato per un triennio, fino alla data di approvazione del Bilancio al 31.12.2016:

▪ <b>Presidente (Sergio Persico):</b>	€ 99.000,00.
▪ <b>Vice Presidente (Giorgio Sampietro), indipendente:</b>	€ 34.000,00.
▪ <b>Amministratori</b>	
-Elena David, indipendente:	€ 28.000,00;
-Enzo Diodato Lamberti:	€ 28.000,00;
-Michele Preda, indipendente:	€ 28.000,00.

### **Comitati e Organismo di Vigilanza**

Il C.d.A. della Società ha costituito al suo interno due Comitati composti da Amministratori non esecutivi, a maggioranza indipendenti:

1. Comitato Controllo e Rischi (CCR)
2. Comitato Remunerazione e Nomine (CRN)

Per il triennio, fino alla data di approvazione del Bilancio al 31.12.2016, Presidente di entrambi i Comitati è l'Amministratore indipendente Giorgio Sampietro. Per il CCR sono componenti i Consiglieri Elena David e Sergio Persico, per il CRN sono componenti i Consiglieri Sergio Persico e Michele Preda.

L'emolumento annuo deliberato dal C.d.A. per il triennio è di € 5.000,00 per ogni membro per ognuno dei Comitati.

La società, in ottemperanza a quanto disposto dal D.lgs. 231/2001, ha formalizzato un Modello Organizzativo ed un Codice Etico, nonché costituito un Organismo di Vigilanza nominato dal C.d.A. Per il citato triennio, Presidente dell'O.D.V. è l'Amministratore indipendente Giorgio Sampietro, il

Presidente del C.d.A., Sergio Persico e l'Internal Auditor Elena Maggi, gli altri due membri. L'emolumento annuo è € 10.000,00 per il Presidente, € 5.000,00 per ciascuno degli altri due membri.

### **3. Remunerazione Organo di Controllo**

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea del 19.06.2014 per il triennio fino alla data di approvazione del Bilancio al 31.12.2016, è composto dal Presidente, Antonio De Caprio e da due Sindaci effettivi, Adele Caldarelli e Maurizio D'Amore.

Importi degli emolumenti deliberati dalla citata Assemblea degli Azionisti per il triennio:

- **Presidente, Antonio De Caprio:** € 30.000,00
- **Sindaco, Adele Caldarelli:** € 25.000,00
- **Sindaco, Maurizio D'Amore:** € 25.000,00

## **Seconda parte**

### **TABELLA1-2 REMUNERAZIONI**

Le tabelle 1 e 2 che seguono sono state predisposte sulla base delle tabelle 1 e 3B dello Schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni).. Esse riguardano le retribuzioni dei seguenti soggetti:

Amministratori Esecutivi: Amministratore Delegato  
Direttore Generale  
Direttore Controllo Gestione

Amministratori non Esecutivi: Presidente CdA  
Vice Presidente CdA (indipendente)  
3 Amministratori (di cui due indipendenti)

Collegio Sindacale: Presidente  
Sindaco Effettivo  
Sindaco Effettivo

Dirigenti con responsabilità strategiche

### **TABELLA 3 – PARTECIPAZIONI**

La tabella 3 che segue è stata predisposta sulla base della tabella 1 dello Schema 7-ter dell'allegato 3A del medesimo Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni). Essa riguarda le partecipazioni di tre Amministratori esecutivi che sono anche esponenti del Patto di Sindacato che detiene la maggioranza del capitale azionario della Società.

Il Consiglio di Amministrazione

15.03.2017

TABELLA 1

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche													
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value compensi equity	Indennità fine carica/ cessaz. rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Retribuzioni lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE													
Sergio Persico (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate ** (III) Totale	Presidente	1/1/2016-31/12/2016	2017	99.000 18.548 117.548		10.000  10.000				5.000  5.000	114.000 18.548 132.548		
Giorgio Sampietro	Vice Presidente	1/1/2016-31/12/2016	2017	34.000		10.000				10.000	54.000		
Antonio Ferraioli (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate ** (III) Totale	Amministratore Delegato	1/1/2016-31/12/2016	2017	28.000 18.548 46.548	300.000  300.000		213.317  213.317		4.703  4.703		546.020 18.548 564.568		
Andrea Ferraioli (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate ** (III) Totale	Consigliere e D. G.	1/1/2016-31/12/2016	2017	28.000 18.548 46.548	300.000  300.000		213.317  213.317		4.726  4.726		546.043 18.548 564.591		
Iolanda Ferraioli	Consigliere	1/1/2016-31/12/2016	2017	28.000	100.035		24.008		4.720		156.763		
Elena David	Consigliere	1/1/2016-31/12/2016	2017	28.000		5.000					33.000		
Enzo Diodato Lamberti	Consigliere	1/1/2016-31/12/2016	2017	28.000							28.000		
Michele Preda	Consigliere	1/1/2016-31/12/2016	2017	28.000		5.000					33.000		
COLLEGIO SINDACALE													
Antonio De Caprio	Presidente	1/1/2016-31/12/2016	2017	30.000							30.000		
Maurizio D'Amore	Sindaco effettivo	1/1/2016-31/12/2016	2017	25.000							25.000		
Adele Caldarelli	Sindaco effettivo	1/1/2016-31/12/2016	2017	25.000							25.000		
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE***				18.548	994.467		267.708		35.153		1.315.876		

\* Con l'Approvazione del Bilancio 2016

\*\*include anche compensi Società controllata estera per £ 7,000 valutati al cambio medio 2016 di 0,818896

\*\*\* include retribuzioni da lavoro dipendente e retribuzione variabile per n. 7 Dirigenti, emolumenti da società controllate per n. 1 dirigente

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (euro 5.000) e Comitato Remunerazioni e Nomine (euro 5.000)

(3) Includono le quote di retribuzione di competenza a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi.

(4) Includono company car e polizza assicurativa

(5) Compensi quale membro dell'O.d.V. ai sensi del D.lgs. 231/2001

**TABELLA 2**
**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(A)	(B)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
		(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Differito	(C) Ancora differiti	
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE								
Antonio Ferraioli (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate (III) Totale	Amministratore Delegato	213.317  213.317						
Andrea Ferraioli (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate (III) Totale	Consigliere e D. G.	213.317  213.317						
Iolanda Ferraioli (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate (III) Totale	Consigliere	24.008  24.008						
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE* (I)Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate (III) Totale		267.708  267.708						

\* include n. 7 Dirigenti

### TABELLA 3

**TABELLA 1 SCHEMA n. 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali**

Cognome e nome	Carica	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2015)	Numero azioni acquistate nel 2016	Numero azioni vendute nel 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2016)
Antonio Ferraioli	Amministratore Delegato	3.151.301	0	0	3.151.301
Andrea Ferraioli	Consigliere/Direttore Generale	3.130.495	0	52.433	3.078.062
Iolanda Ferraioli	Consigliere	2.684.088	0	0	2.684.088