

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Approvata
dal Consiglio di Amministrazione
del 21 marzo 2014

Premessa

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. La società Elica S.p.a. (di seguito, per brevità, anche la "Società") con la redazione della Relazione Annuale sulla Remunerazione (di seguito, per brevità, anche definita la "Relazione") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione 2014 ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa all'esercizio 2013.

"La Politica Annuale sulle Remunerazioni" definisce i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.a. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno della Società, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica.

Il Consiglio d'Amministrazione di Elica S.p.a. in data 21 marzo 2014 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ex Art. 123-ter del TUF in modo da sottoporla all'Assemblea che sarà convocata nell'anno 2014, unitamente alla Sezione II.

La "Relazione sulla Remunerazione", ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni.

- La SEZIONE I che - con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica sulle Remunerazioni. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica. La prima sezione illustra quindi:
 - a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio 2014;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La SEZIONE II che a sua volta è articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e

collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa. Tale sezione vuole permettere di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva retribuzione erogata o erogabile alla popolazione coperta dalle Relazione. La seconda sezione illustra nominativamente:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e;
- 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).

La "Relazione sulla Remunerazione", inclusa ovviamente la Sezione I contenente la politica generale per la remunerazione, è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea (Codice di Autodisciplina - Principio 6.P.4.).

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
GLOSSARIO.....	5
INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 18049, SEZIONE I).....	8
SEZIONE I.....	10
Premessa.....	10
1 - INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	10
1.1 Finalità e soggetti coinvolti.....	10
1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.....	11
1.3 Consiglio di amministrazione.....	13
1.4 Assemblea degli azionisti.....	15
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti	15
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica.....	15
2 - INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	17
2.1 Contenuto della Politica.....	17
2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione	17
2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.....	18
2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.....	19
2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	22
2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo.....	23
2.5 Retribuzione variabile: MBO e retribuzione variabile per la carica di Amministratore.....	24
2.6 Retribuzione variabile: LTI.....	24
2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	26
2.8 Patti di non concorrenza	26
SEZIONE II.....	27
Premessa.....	27
PRIMA PARTE.....	27
SECONDA PARTE.....	28
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	28
TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	30
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	31
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo	32
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	32

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento."

La Relazione sulla Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento).

Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla società.

Nella definizione della Politica sulle Remunerazioni contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina emesso da Borsa Italiana al quale la società aderisce.

Da ultimo occorre sottolineare come la Relazione sulla Remunerazione sia stata predisposta ai sensi dell'art. 1.1.2.-f della "procedura per le Operazioni con Parti correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.a. in data 11 novembre 2010, e aggiornata il 28 agosto 2012.

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito le funzioni di Chief Executive Officer. L'Amministratore Delegato di Elica S.p.a. è il dott. Giuseppe Perucchetti .

Amministratori esecutivi: sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente Esecutivo, Francesco Casoli, l'Amministratore Delegato, Giuseppe Perucchetti e il Consigliere Delegato, Gianna Pieralisi.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Annual Total Direct Compensation a target: somma della retribuzione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di breve termine al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

Assemblea dei soci: è l'organo collegiale deliberativo della società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca gli amministratori, del collegio sindacale e del suo presidente. Nell'ambito della politica sulle remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate in relazione alla Corporate Governance". Il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della società, a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della Politica sulle Remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. Svolge i compiti allo stesso assegnati in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al Cda una proposta sulla Politica

generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.a è composto da 8 amministratori: Francesco Casoli, Giuseppe Perucchetti, Gianna Pieralisi, Gennaro Pieralisi, Andrea Sasso, Stefano Romiti, Elena Magri e Evasio Novarese. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche: “quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità”. Elica S.p.a, in particolare, definisce tali i Dirigenti primi riporti dell'Amministratore Delegato, dipendenti della Elica S.p.A ed ha individuato anche ai sensi dell'internal dealing n. 11 soggetti, successivamente elencati nel presente documento. Si precisa che l'elenco dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stato redatto interpretando l'articolo 152 sexies comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni in maniera estensiva, al fine di assicurare la massima trasparenza nei confronti degli azionisti sulle operazioni compiute dai dirigenti della Società aventi responsabilità strategiche seppur nell'area di loro specifica competenza. Allo stesso modo, la definizione di dirigenti rilevanti ai fini della redazione della Relazione sulla Remunerazione è stata proposta dando un'interpretazione estensiva della definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

EBITDA: è definito come utile operativo consolidato (EBIT) più ammortamenti ed eventuale svalutazione avviamento per perdita di valore, più oneri di ristrutturazione. L'EBIT corrisponde all'utile operativo così come definito nel Conto Economico consolidato.

Entry Gate: in un determinato piano incentivante è l'obiettivo cosiddetto “cancello d'ingresso”. Rappresenta il livello minimo da raggiungere dell'obiettivo al di sotto del quale il piano incentivante non permette l'erogazione di alcun incentivo.

LTI: long term incentive. Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro e/o strumenti finanziari in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Obiettivo al target: è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

Obiettivo massimo di Overperformance: è il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

RAL: Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'allegato 1 del documento stesso).

Shareholder: azionista della società

Sistema Incentivante Annuale o MBO (management by objectives): piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi e al piano di incentivazione annuale in vigore e concordati.

Stakeholder: un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

Testo Unico della Finanza (TUF): il “Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria” è il d.lgs 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi (“linee generali”) rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).

INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 18049, SEZIONE I)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
A	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	1.1 1.3 1.4 1.6
B	Eventuale intervento di un Comitato per le Nomine e 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;	1.2
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.5
D	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	1.1 2.1
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2.2 2.3 2.4
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.2.2 2.3
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;	2.5
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;	2.5
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;	2.5
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 ex-post;	2.6
K	informazioni sull'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;	
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	2.7
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	2.2.1 2.2.2 2.3

N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	
N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	2.2.1
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	2.2.2
O	Informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.1

SEZIONE I

Premessa

“La Politica Annuale sulle Remunerazioni” riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.a. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all’interno della Società, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, quindi, la seguente Relazione si focalizza sui componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

1 - INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della “Politica sulle Remunerazioni”, in linea con i “valori aziendali”, è assicurare un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, allineato alle norme e alle aspettative degli *stakeholders*. La Politica ha anche una finalità di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all’interno della Società, oltre che una finalità di riconoscimento e apprezzamento delle “*performance*”. Elica, inoltre, attraverso la propria “Politica sulle Remunerazioni” vuole motivare le risorse manageriali della Società al raggiungimento di risultati sempre più sfidanti. La Politica, infatti, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso sia l’utilizzo di piani di “Management by Objectives” (MBO) che di Long Term Incentive.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.6) che vede come protagonisti il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, Direzione Risorse umane	Towers Watson *
Dirigenti con responsabilità strategiche	Amministratori esecutivi	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, Direzione Risorse umane	Towers Watson *

*attualmente utilizzati dalla Società (Direzione Risorse Umane)

1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Elica S.p.a. aderisce, il Consiglio di Amministrazione della società ha costituito al proprio interno il “Comitato per le Nomine e per la Remunerazione” formato da Amministratori non esecutivi ed in maggioranza indipendenti, definendone compiti e poteri in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e nel rispetto degli obiettivi di seguito riassunti:

- presentare al Consiglio proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tali remunerazioni;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione adottata, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- formulare pareri al Consiglio in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti di cui ai Criteri applicativi 1.C.3. e 1.C.4. del Codice;
- proporre al Consiglio candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti.

La composizione del Comitato e il proprio operato risponde anche all'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione partecipa sempre anche il Presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato.

Più nel dettaglio, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione:

- formula proposte all'Assemblea dei Soci, in occasione del rinnovo triennale delle cariche sociali, per la determinazione del compenso globale annuo da corrispondere ai componenti il Consiglio di Amministrazione, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- formula annualmente, ove lo ritenga necessario, proposte all'Assemblea dei Soci per la rideterminazione del compenso globale annuo dei componenti il Consiglio di Amministrazione inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- in assenza dei diretti interessati, formula proposte al Consiglio per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Consiglieri che ricoprono cariche particolari;
- valuta periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale

adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;

- vigila sulla applicazione della Politica e dei piani sulla base delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- presenta al consiglio di amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- formula proposte al consiglio in merito alla relazione che gli amministratori devono presentare all'assemblea annuale per descrivere la politica generale relativa alle remunerazioni degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del presidente e degli eventuali vice presidenti), nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- raccomanda che la politica generale stabilisca limiti per eventuali componenti della remunerazione variabili, i quali dovranno essere collegati a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili (che non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di massimali espressi in valori assoluti);
- assicura, infine, idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali, facendo partecipare alle sue riunioni il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato e/o altre funzioni aziendali, a seconda delle competenze richieste.

Nel corso dell'esercizio 2013 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha tra l'altro:

- formulato al Consiglio proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la fissazione di obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e della remunerazione del *management* ed ha monitorato l'applicazione delle decisioni adottate da parte del Consiglio stesso, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutato l'opportunità di sottoporre al Consiglio e quindi all'Assemblea l'approvazione di un nuovo piano di remunerazione e, quindi, proposto al Consiglio un piano di remunerazione di lungo termine, monetario, denominato "Piano di Long Term Incentive";
- monitorato la fase conclusiva del Piano di Stock Grant 2010, il cui Periodo di Vesting si è concluso con l'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci del bilancio della Società al 31 dicembre 2012;
- proposto al Consiglio la Relazione sulla Remunerazione (contenente tra l'altro la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;
- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della politica per la remunerazione adottata;

- valutato che la dimensione e la composizione del Consiglio e dei Comitati sono idonee al fine dello svolgimento delle funzioni agli stessi attribuite.

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione e le decisioni relative alla remunerazione dei componenti del Comitato sono state prese con l'astensione degli interessati. Alle riunioni del Comitato hanno partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e almeno uno dei relativi membri, nonché, su invito e su singoli punti all'ordine del giorno, il Direttore responsabile dell'Area *Human Resources*.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato assolvimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sono:

- Stefano Romiti - Consigliere non esecutivo e indipendente che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato;
- Gennaro Pieralisi - Consigliere non esecutivo;
- Elena Magri - Consigliere non esecutivo e indipendente.

Per maggiori informazioni sulla composizione e sulle attività svolte dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel corso del 2013 e sulle modalità del relativo funzionamento si rinvia a quanto contenuto nella Sezione "8. Comitato per le nomine e per la remunerazione" della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2013, pubblicata contestualmente alla presente relazione.

Si ricorda che nel corso del 2013, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione si è riunito complessivamente 3 volte, con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti.

Per il 2014 il Comitato ha programmato lo svolgimento di riunioni la cui data non è stata ancora fissata in via definitiva.

Alla data di approvazione della presente Relazione si è svolta una riunione in data 18 marzo dedicata, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2013 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2014, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Elica SpA è costituito da 8 amministratori: Francesco Casoli (Presidente), Giuseppe Perucchetti (Amministratore Delegato), Gianna Pieralisi (Consigliere Delegato), Gennaro Pieralisi, Andrea Sasso, Stefano Romiti (*Lead Independent Director*), Elena Magri e Evasio Novarese.

Ruoli del Consiglio ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione – sono:

- l'indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della Società;
- eleggere tra i suoi membri un Presidente (ove non nominato dall'Assemblea) e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto di alcuni dei suoi membri ovvero ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nel rispetto dell'articolo 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è determinata coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Il Consiglio ai sensi del Codice di Autodisciplina:

- a. esamina e approva i piani strategici, industriali e finanziari dell'emittente e del gruppo di cui esso sia a capo, monitorandone periodicamente l'attuazione; definisce il sistema di governo societario dell'emittente e la struttura del gruppo;
- b. definisce la natura e il livello di rischio compatibile con gli obiettivi strategici della Società;
- c. valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società nonché quello delle controllate aventi rilevanza strategica, con particolare riferimento al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi;
- d. valuta il generale andamento della gestione, tenendo in considerazione, in particolare, le informazioni ricevute dagli organi delegati, nonché confrontando, periodicamente, i risultati conseguiti con quelli programmati;
- e. delibera in merito alle operazioni della Società e delle sue controllate, quando tali operazioni abbiano un significativo rilievo strategico, economico, patrimoniale o finanziario per la Società stessa; a tal fine stabilisce criteri generali per individuare le operazioni di significativo rilievo;
- f. effettua, almeno una volta all'anno, una valutazione sul funzionamento del consiglio stesso e dei suoi comitati nonché sulla loro dimensione e composizione, tenendo anche conto di elementi quali le caratteristiche professionali, di esperienza, anche manageriale, e di genere dei suoi componenti, nonché della loro anzianità di carica. Nel caso in cui il consiglio di amministrazione si avvalga dell'opera di consulenti esterni ai fini dell'autovalutazione, la relazione sul governo societario fornisce informazioni sugli eventuali ulteriori servizi forniti da tali consulenti alla Società o a società in rapporto di controllo con lo stesso;
- g. tenuto conto degli esiti della valutazione di cui alla lettera f), esprime agli azionisti, prima della nomina del nuovo consiglio, orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in consiglio sia ritenuta opportuna;
- h. fornisce informativa nella relazione sul governo societario: (1) sulla propria composizione, indicando per ciascun componente la qualifica (esecutivo, non esecutivo, indipendente) il

ruolo ricoperto all'interno del consiglio (ad esempio presidente o chief executive officer, come definito nell'articolo 2), le principali caratteristiche professionali nonché l'anzianità di carica dalla prima nomina; (2) sulle modalità di applicazione del presente articolo 1 e, in particolare, sul numero e sulla durata media delle riunioni del consiglio e del comitato esecutivo, ove presente, tenutesi nel corso dell'esercizio nonché sulla relativa percentuale di partecipazione di ciascun amministratore; (3) sulle modalità di svolgimento del processo di valutazione di cui alla precedente lettera f);

- i. al fine di assicurare la corretta gestione delle informazioni societarie, adotta, su proposta dell'Amministratore Delegato o del presidente del consiglio di amministrazione, una procedura per la gestione interna e la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni riguardanti l'emittente, con particolare riferimento alle informazioni privilegiate.

1.4 Assemblea degli azionisti

Ruolo dell'Assemblea ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione – è:

- nominare e revocare gli amministratori, nominare i sindaci e il presidente del collegio sindacale;
- determinare il compenso degli amministratori e dei sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa.

1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Elica S.p.a. ha deciso di avvalersi di Towers Watson Italia srl in funzione di supporto all'operato delle valutazioni delle posizioni, della definizione del piano LTI, della valutazione dei piani di LTI ai fini IFRS2, delle politiche retributive e della redazione della presente Relazione.

1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e benchmarking e al fine di una migliore elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce ed adotta la "Politica sulle Remunerazioni" nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla politica retributiva dei componenti gli Organi di amministrazione (par. 2.2) e ai piani di incentivazione (par. 2.5 e 2.6). Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2014.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate escluda dall'applicazione della procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (ove costituito), alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Detta procedura non si applica altresì alle deliberazioni, diverse da quelle sottoposte all'assemblea ai sensi dell'art. 2389, primo comma del codice civile e dell'art. 2402 del codice civile, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- I. Elica abbia adottato una politica di remunerazione, sottoposta all'approvazione dell'assemblea;
- II. nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti;
- III. la remunerazione assegnata a ciascun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche risulti coerente con la politica adottata.

2 - INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 Contenuto della Politica

La “Politica sulle Remunerazioni” così come sintetizzata nella presente Sezione della “Relazione Annuale sulla Remunerazione” fornisce un’informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, di rischio e con la performance aziendale. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La finalità prima della “Politica sulle Remunerazioni” di Elica è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società oltre che una finalità di “*performance*”.

La Politica, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

Tale politica retributiva è stata definita in maniera autonoma e specifica senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito pertanto una politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (Principio 6.P.4.).

Alla data di redazione della presente Relazione sono presenti alcuni cambiamenti significativi nella politica retributiva adottata dalla Società rispetto all’esercizio finanziario precedente in quanto è stato introdotto un piano di incentivazione di medio-lungo termine di natura monetaria. In data 14 novembre 2013, il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. ha approvato l’istituzione del Piano di Long Term Incentive, delegando l’Amministratore Delegato alla redazione del relativo regolamento, secondo i parametri deliberati dallo stesso Consiglio di Amministrazione.

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- componenti dell’Organo di Controllo.

2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione

All’interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente relazione troviamo tra:

- gli Amministratori non investiti di particolari cariche i Consiglieri: Gennaro Pieralisi, Andrea Sasso, Stefano Romiti (che ricopre anche la carica di *Lead Independent Director*), Elena Magri ed Evasio Novarese.
- gli Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Francesco Casoli, il Consigliere Delegato Gianna Pieralisi e l'Amministratore Delegato Giuseppe Perucchetti.
- La remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione è stata determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2012.

2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

In data 24 aprile 2013 Il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.a. ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci nella medesima data nell'importo totale di Euro 88.000 (compenso ex art. 2389 comma 1 c.c.).¹ In data 21 marzo 2014 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, tra l'altro, i compensi spettanti ai membri dei Comitati per l'anno 2014. Pertanto, la remunerazione degli amministratori non esecutivi relativamente all'esercizio 2014 si compone come segue:

- Euro 11.000 annui per ciascun consigliere di amministrazione;
- i Componenti del Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei rischi, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ad un compenso di Euro 10.000 annuo;
- i Componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, oltre al compenso spettante come Amministratori, hanno diritto ad un gettone di presenza di Euro 1.000 per la partecipazione a ciascuna riunione.

Nella remunerazione degli Amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo (Criterio applicativo 6.C.4). Comunque, la stessa remunerazione è ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 6.C.4).

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per l'espletamento dell'incarico.

¹ Tale delibera ha permesso di mantenere inalterato il compenso per la carica di 11.000 EUR spettante a ciascun consigliere a seguito della nomina del consigliere aggiunto Evasio Novarese.

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali.

2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1.):

- a. la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b. sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c. la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d. gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti.

Il Consiglio nella definizione della Politica ha inoltre tenuto in considerazione che tali amministratori, in quanto esecutivi, fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

In data 18 marzo 2014, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione i nuovi compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Consigliere Delegato e Amministratore Delegato).

Il Consiglio di Amministrazione in data 21 marzo 2014, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato i compensi spettanti per l'anno 2014 agli Amministratori investiti di particolari cariche, come proposti dal Comitato. La decisione è stata presa con l'astensione degli amministratori interessati.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

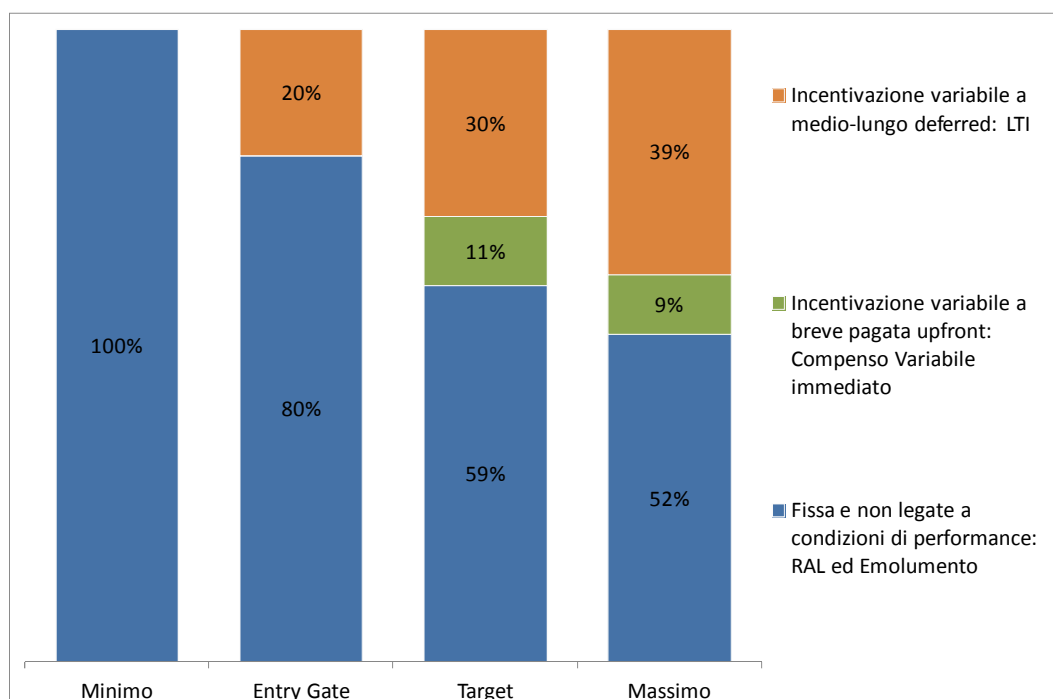
- una componente fissa annua lorda (RAL) per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Piano LTI) per il solo Presidente e Amministratore Delegato;

- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato.

La remunerazione per il Presidente è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 59% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- l'incentivo annuale a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 18% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Sono inoltre previsti bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 50% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento;
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

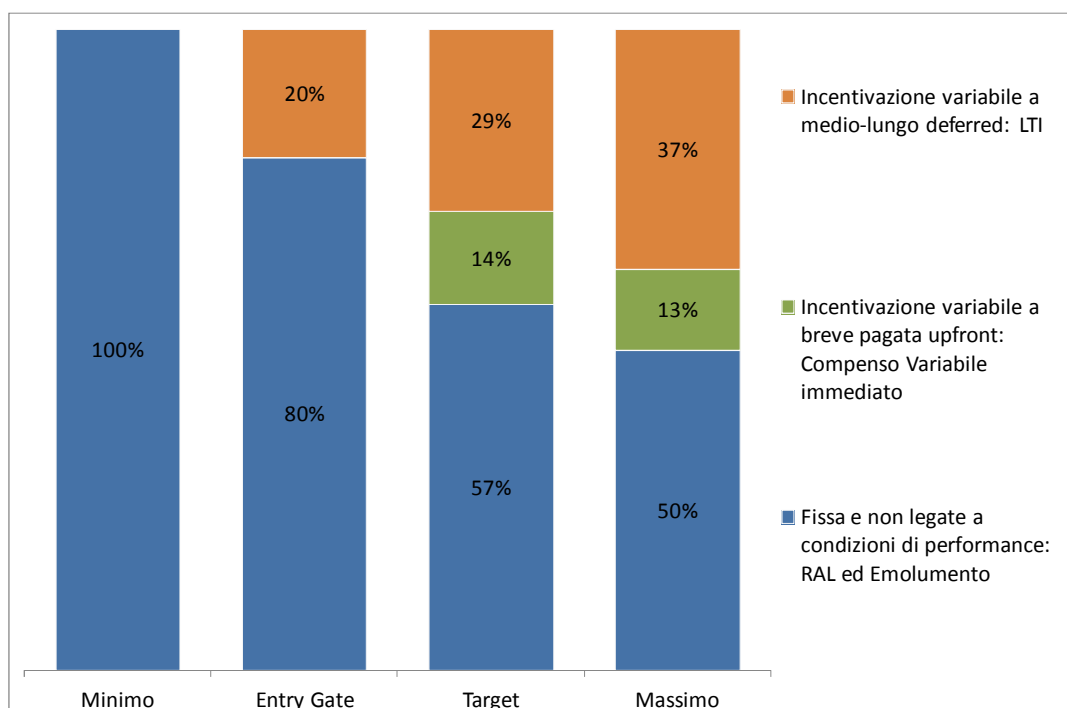
Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits).



La remunerazione per l'Amministratore Delegato è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 57% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- l'incentivo annuale a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 25% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Sono inoltre previsti bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 50% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento;
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits).



È compito del Consiglio di Amministrazione valutare i livelli di performance alla base dei piani di remunerazione variabile, come proposti dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

È compito del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con

responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con responsabilità strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Piano LTI);
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Tra i Dirigenti con responsabilità strategiche² sono da annoverarsi: Chief of Human Resources, IT Director, Chief of Supply Chain, Chief Commercial Officer, Chief Operating Officer Americas, Chairman & General Manager Zhejiang Putian Electric Co. Ltd, Chief Financial Officer, Strategic Initiatives & Business Integration Director, Product Development Hoods Director, World Class Manufacturing Director, Chief of Marketing.

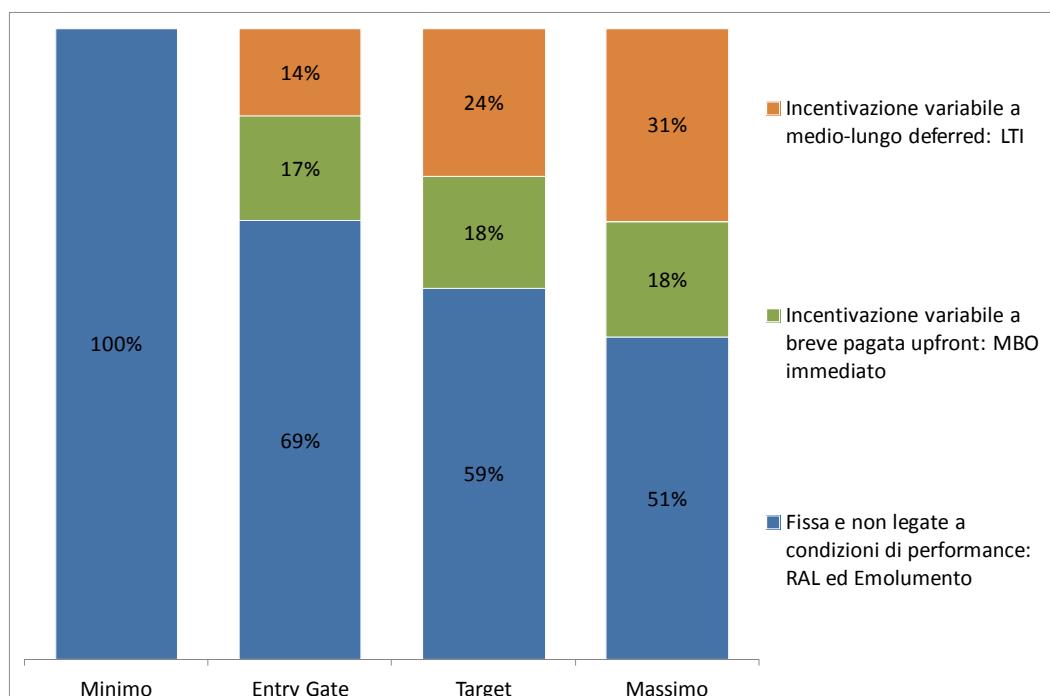
Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti Elica S.p.a. tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 59% dell'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits);
- l'incentivo a target MBO (annuale) rappresenta una percentuale prossima al 30% della componente fissa;

² Con riferimento all'esercizio 2014 i dirigenti con Responsabilità Strategica sono 11 .

- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 40% del compenso fisso costituito dalla RAL;
- il pacchetto di benefits offerto prevede quanto definito dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits).



2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo è così composto:

- Presidente: Corrado Mariotti
- Sindaci Effettivi: Stefano Marasca e Gilberto Casali
- Sindaci Supplenti: Franco Borioni e Daniele Capecci

In data 27 aprile 2012 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato l'attribuzione all'Organo di Controllo di un compenso annuo lordo di euro 48.000 per il Presidente e di euro 32.000 per i sindaci effettivi, per l'intero periodo di durata della carica, oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese di trasferta.

La remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale sarà nuovamente determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2014 in occasione del rinnovo dello stesso.

2.5 Retribuzione variabile: MBO e retribuzione variabile per la carica di Amministratore

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance della Società e del beneficiario su base annua e di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*. Gli obiettivi sono definiti sulla base di indicatori riconducibili sia a performance aziendali - quali il margine industriale- sia a performance individuali anche di tipo qualitativo.

Sono inoltre presenti due “Entry Gate”, ossia “cancelli di ingresso” individuati in due obiettivi di Gruppo, di natura economico/finanziaria.

Nello specifico, con riferimento all’obiettivo riconducibile alle performance aziendali questo è comune a tutta la popolazione eleggibile e solitamente è declinato in modo da individuare il contributo della produzione alla formazione del reddito; con riferimento invece agli obiettivi riconducibili a performance individuali, questi mirano a sintetizzare il contributo individuale al successo aziendale, in coerenza con le leve di governo presidiate da ciascuno degli eleggibili e possono essere Obiettivi di Gestione (specifici dell’area gestita) o di Sviluppo (trasversali a progetti di integrazione e internazionalizzazione). Gli Obiettivi riconducibili a performance individuali sono tendenzialmente di natura economica/finanziaria, ma sono previsti anche alcuni obiettivi di natura qualitativa; se collegati a specifici Progetti sono oggettivizzati attraverso una scheda descrittiva del progetto, con indicazione del responsabile/”cliente interno” che valuta il progetto.

L’erogazione del MBO avviene subordinatamente al raggiungimento dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dal Consiglio di Amministrazione. In caso di non raggiungimento dell’Obiettivo di Gruppo entry gate, ossia della condizione cancello di ingresso, il piano non permette alcuna erogazione dell’incentivo.

Per ogni obiettivo del piano, invece, obiettivo aziendale o individuale, è definito un Target, un risultato Minimo accettabile, e un risultato Massimo di Overperformance riconosciuta. L’incentivo viene erogato per risultati superiori al Minimo e per un valore massimo pari al 120% del MBO erogabile al target.

Per quanto riguarda gli Amministratori investiti di particolari cariche essi non sono assegnatari di un piano MBO. In aggiunta ai loro compensi fissi per la carica di Amministratori si somma una componente variabile subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati quali, ad esempio, un fissato livello di EBITDA consolidato e un prefissato livello di PFN consolidato. Tale componente variabile è definita in un ammontare fisso e prestabilito.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce gli obiettivi della componente variabile per gli Amministratori investiti di particolari cariche, obiettivi connessi appunto alla performance annuale della Società.

2.6 Retribuzione variabile: LTI

Per il triennio 2013-2015, il Consiglio di Amministrazione della Società ha previsto l’adozione di un piano di incentivazione monetaria di lungo termine che prevede, alla scadenza del triennio, la

corresponsione ai beneficiari di un *bonus* calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, determinati in relazione agli indici di *performance* economica.

L'introduzione di tale nuovo piano di incentivazione a lungo termine risponde alla finalità di allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, sia in logica di crescita che di redditività.

Nello specifico, il Piano LTI monetario è finalizzato:

- a garantire la correlazione tra gli interessi degli azionisti e del *management* attraverso l'introduzione nella struttura retributiva dei beneficiari di un incentivo economico correlato al raggiungimento, nel triennio 2013-2015, di una *performance* aziendale comparata a quella prestabilita per il medesimo periodo;
- a fidelizzare i beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

La struttura del nuovo Piano LTI prevede una condizione cancello che permette l'erogazione del *bonus* solo in caso di un suo superamento (il CAGR sull'EBITDA di periodo 2013 - 2015 deve essere pari ad almeno il 5%). Il Piano prevede altresì che, in base al ruolo ricoperto e al relativo peso organizzativo, i beneficiari siano distinti (considerando i soli beneficiari che rientrano nel perimetro della presente relazione) in 2 fasce (Presidente e Amministratore Delegato ed Executive³), differenziate in termini di ammontare del *bonus target*.

L'obiettivo di performance è comune alle diverse fasce.

Per i partecipanti Presidente e Amministratore Delegato, verrà erogato, per ciascun anno di Piano, un bonus pari a:

- 25% della Retribuzione Annua Lorda (RAL) e dell'emolumento, in caso di raggiungimento dell'Entry Gate (85% delle performance);
- 50% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), in caso di raggiungimento dell'obiettivo al target (100% delle performance);
- 75% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), in caso di raggiungimento del massimo di overperformance (130% delle performance).

Per i partecipanti appartenenti alla fascia Executive, verrà erogato, per ciascun anno di Piano, un bonus pari a:

- 50% di quello previsto al target (20% della RAL), in caso di raggiungimento dell'Entry Gate (85% delle performance);
- 40% della Retribuzione Annua Lorda (RAL), in caso di raggiungimento dell'obiettivo al target

³ Ovvero: Dirigenti o altri dipendenti della Società, non Dirigenti, di primo riporto dell'Amministratore Delegato della Società individuati dal Consiglio di Amministrazione.

(100% delle performance);

- 150% di quello previsto al target (60% della RAL), in caso di raggiungimento del massimo di overperformance (130% delle performance).

2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono previsti da parte di Elica accordi con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche ed altri manager, che regolino trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto) salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

2.8 Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione Elica non ha stipulato con i propri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella parte II, i compensi dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e in forma aggregata i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

PRIMA PARTE

Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione del 2013.

In particolare con riferimento ai piani di incentivazione nel corso del 2013 è giunto a maturazione il piano di stock grant 2010 che è stato liquidato ai titolari nel rispetto del regolamento dello stesso.

SECONDA PARTE

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti 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												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Casoli	Presidente esecutivo consiglio di amministrazione	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 330.000 (2)						€ 330.000		
				€ 193.758 (3)		€ 100.000		€ 11.781 (4)		€ 305.539		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 534.758	€ -	€ 100.000	€ -	€ 11.781	€ -	€ 646.539	€ -	€ -
Giuseppe Perucchetti	Amministratore delegato	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
				€ 600.000 (3)		€ 180.000		€ 17.020 (4)		€ 797.020		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 1.000 (7)						€ 1.000		
(III) Totale				€ 712.000	€ -	€ 180.000	€ -	€ 17.020	€ -	€ 909.020	€ -	€ -
Andrea Sasso	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 11.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 11.000	€ -	€ -
Gennaro Pieralisi	Consigliere	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
					€ 10.000 (5)					€ 10.000		
					€ 3.000 (6)					€ 3.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 11.000	€ 13.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.000	€ -	€ -
Gianna Pieralisi	Consigliere delegato	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
				€ 150.000 (2)						€ 150.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 161.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 161.000	€ -	€ -
Stefano Romiti	Consigliere indipendente e Lead Independent Director	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11.000 (1)						€ 11.000		
					€ 10.000 (5)					€ 10.000		
					€ 3.000 (6)					€ 3.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 11.000	€ 13.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.000	€ -	€ -

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Elena Magri	Consigliere indipendente	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014	€ 11.000 (1)	€ 10.000 (5) € 3.000 (6)					€ 11.000 € 10.000 € 3.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 11.000	€ 13.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.000	€ -	€ -
Evasio Novarese	Consigliere indipendente	24/04/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.595 (1)						€ 7.595		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 7.595	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.595	€ -	€ -
Corrado Mariotti	Presidente collegio sindacale	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.000 (1)						€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 48.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 48.000	€ -	€ -
Daniele Capecci	Sindaco supplente	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Franco Borioni	Sindaco supplente	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.500 (8)						€ 7.500		
(III) Totale				€ 7.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7.500	€ -	€ -
Gilberto Casali	Sindaco effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 32.000 (1)						€ 32.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 32.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.000	€ -	€ -
Stefano Marasca	Sindaco effettivo	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 32.000 (1)						€ 32.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 32.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 32.000	€ -	€ -
Altri dirigenti con responsabilità strategica (9)	Forma aggregata	01/01/2013 - 31/12/2013	Assemblea approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.007.379		€ 195.818		€ 113.307		€ 1.316.503	€ 165.569	€ 158.900
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 227.796		€ 52.800				€ 280.596		
(III) Totale				€ 1.235.175	€ -	€ 248.618	€ -	€ 113.307	€ -	€ 1.597.099	€ 165.569	€ 158.900

(1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.

(2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.

(3) Retribuzione come dirigente della Società

(4) Benefici non monetari come dirigente della Società

(5) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Interno

(6) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione

(7) Compenso come presidente del consiglio di amministrazione di Airforce

(8) Compenso come sindaco presidente del collegio sindacale di Airforce

(9) Il numero complessivo degli altri dirigenti con responsabilità strategica è stato pari a 11. Nel corso dell'esercizio 1 dirigente ha cessato il loro rapporto con la Società

TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3A													
Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche													
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Altri dirigenti con responsabilità strategica (11 complessivi nel 2013 di cui 1 cessato nel corso dell'esercizio) In questo prospetto sono considerati solo i dirigenti in forza al 31/12/2013.													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Grant 2010 (26/04/2010) e (06/08/2010) - Performance Share								57.697	28.850	€ 33.178	
		Piano di Stock Grant 2010 (26/04/2010) e (06/08/2010) - Restricted Share								-	86.547	€ 99.529	
		Piano di Stock Grant 2010 (28/04/2011) - Performance Share								15.588	-	€ -	
		Piano di Stock Grant 2010 (28/04/2011) - Restricted Share								-	15.588	€ 17.926	
		Piano di Stock Grant 2010 (21/03/2012) - Performance Share								12.988	-	€ -	
		Piano di Stock Grant 2010 (21/03/2012) - Restricted Share								-	12.988	€ 14.936	
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale			-		-					86.273	143.973	€ 165.569	€ -

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 3B									
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Francesco Casoli	Presidente esecutivo consiglio di amministrazione								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso variabile 2013	€ 100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 100.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Giuseppe Perucchetti	Amministratore delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso variabile 2013	€ 180.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 180.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Altri dirigenti con responsabilità strategica (9)	Forma aggregata								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO 2013 (Management By Objectives)	€ 186.318						
		Una Tantum							€ 9.500
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano MBO 2013 (Management By Objectives)	€ 52.800						
(III) Totale			€ 239.118	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.500

Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

Schema 7-ter Tabella 1						
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Casoli Francesco	Presidente C.d.A.	ELICA SPA	134.000	-	-	134.000
Pieralisi Gianna	Consigliere Delegato	ELICA SPA	52.000	-	-	52.000
Giuseppe Perucchetti	Consigliere Delegato	ELICA SPA	-	70.000	-	70.000

Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Schema 7-ter Tabella 2					
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica					
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
11*	ELICA SPA	10.925	147.991	107.585	51.331

* inclusi i Dirigenti nominati e cessati nel corso dell'esercizio 2013, relativamente alle operazioni conosciute dalla Società.

Nota 1	Le azioni sono detenute in proprietà
Nota 2	Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.