



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

redatta ai sensi dell'art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2014

La presente Relazione sulla Remunerazione è consultabile sul sito internet della Società www.gasplus.it nella sezione investor relations

Definizioni

Emittente o Gas Plus o la Società: Gas Plus S.p.A.

Gruppo o Gruppo Gas Plus: Gas Plus congiuntamente all'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento

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

PSP: il piano di compensi basato su strumenti finanziari cd. “*Phantom Share Plan*” ovvero la componente variabile del piano pluriennale di incentivazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali

RAL: la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con una delle società del Gruppo

Regolamento Emittenti: il Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato

Testo Unico: il decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato

PREMESSA

La presente Relazione sulla remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 24 marzo 2014, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari previsti, in particolare, dall'art. 123-ter del Testo Unico e dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

La Relazione illustra:

- nella Sezione I, la politica adottata per gli esercizi 2013-2014 per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (nel seguito anche la “**Politica**” o la “**Politica di Remunerazione**”), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e le procedure utilizzate per l'adozione ed attuazione della Politica stessa;
- nella Sezione II, (i) i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 agli amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche; e (ii) le informazioni sulle partecipazioni detenute nella Società e nelle sue controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e Dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE I

La Politica di Remunerazione enuncia i principi sottesi alla determinazione delle prassi retributive del Gruppo Gas Plus, con riguardo alla remunerazione dei componenti dell'organo amministrativo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ed individua i meccanismi di monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive in argomento, come di seguito delineate.

La Politica di Remunerazione per gli esercizi 2013-2014, già approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22 marzo 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione, e sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2013, è stata confermata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 marzo 2014.

Per la definizione della Politica non ci si è avvalsi della collaborazione di consulenti esterni.

1. Organi coinvolti nella definizione e nell'applicazione della Politica

La Politica di Remunerazione è definita a seguito di un processo nel quale sono coinvolti il Consiglio di Amministrazione, il comitato per la remunerazione, l'assemblea degli azionisti e il collegio sindacale.

1.1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del collegio sindacale e su proposta del comitato per la remunerazione;
- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione;
- definisce, su proposta del comitato per la remunerazione, la Politica di Remunerazione di amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche;
- approva la relazione sulla remunerazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo Unico, la cui prima parte è sottoposta al voto non vincolante da parte dell'assemblea dei soci;
- predispone, con l'ausilio del comitato per la remunerazione, gli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico.

1.2. Comitato per la remunerazione

Il comitato per la remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione, è composto da due amministratori non esecutivi e indipendenti. In particolare, il comitato per la remunerazione risulta così composto:

- | | |
|-----------------------------|---|
| ➤ Claudio Raimondi | Presidente – Amministratore Indipendente |
| ➤ Lino Gilioli ¹ | Amministratore Indipendente e Segretario del Comitato |

Il comitato per la remunerazione formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito:

¹ Nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2013.

- alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna;
- al numero massimo di incarichi di Amministratore o Sindaco che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società, tenendo conto della partecipazione dei Consiglieri ai Comitati istituiti all'interno del Consiglio. A tal fine, individua criteri generali differenziati in ragione dell'impegno connesso a ciascun ruolo (di Consigliere esecutivo, non esecutivo o indipendente), anche in relazione alla natura e alle dimensioni delle società in cui gli incarichi sono ricoperti nonché alla loro eventuale appartenenza al Gruppo;
- alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché alla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora, inoltre, l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- all'autorizzazione, in via generale e preventiva, a derogare al divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del codice civile deliberata dall'Assemblea dei Soci per far fronte ad esigenze di carattere organizzativo.

Il comitato, inoltre, formula proposte al Consiglio:

- nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti, indicando i soggetti da candidare alla carica di Amministratore;
- in merito alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sottponendo al Consiglio una Politica per la Remunerazione; il Comitato, inoltre, valuterà periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall' Amministratore Delegato;
- in merito all'adozione di piani di *stock option* e di assegnazione di azioni indirizzati all'Amministratore Delegato nonché agli Amministratori che ricoprono particolari cariche ed incarichi, nonché, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione o dell'Amministratore Delegato, all'alta direzione della Società.

Qualora il Consiglio valuti opportuno adottare un piano per la successione degli Amministratori esecutivi, il comitato conduce l'istruttoria per la predisposizione del piano.

Le funzioni del comitato sopra indicate rappresentano un elenco meramente esemplificativo e non esaustivo attesa la funzione propositiva e consultiva che il comitato svolge nei confronti del Consiglio di Amministrazione della Società per tutte le tematiche afferenti le nomine degli organi sociali e la politica di gestione e di remunerazione del personale.

Le deliberazioni del comitato sono validamente assunte con il voto favorevole di entrambi i suoi membri.

Il Presidente può invitare a partecipare alle riunioni del comitato per la remunerazione, senza diritto di

voto, il Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il comitato per la remunerazione ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi di consulenti anche esterni.

Il comitato per la remunerazione è l'organo preposto alla verifica della corretta attuazione della Politica di Remunerazione. A tal fine, l'Amministratore Delegato riferisce almeno annualmente al comitato per la remunerazione sull'applicazione della politica.

Una descrizione delle attività svolte nel corso dell'esercizio 2013 dal comitato per la remunerazione è contenuta nella Relazione sul Governo societario e sugli assetti proprietari 2013 di Gas Plus S.p.A. disponibile sul sito internet della Società www.gasplus.it nella sezione *investor relations*.

1.3. Assemblea dei soci

In tema di remunerazioni, l'assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del collegio sindacale, ai sensi dell'articolo 2364, primo comma, n. 3), cod. civ.;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, sesto comma, del Testo Unico, esprime un proprio parere consultivo non vincolante sulla Politica di Remunerazione;
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati a componenti del Consiglio di Amministrazione, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis del Testo Unico.

1.4. Collegio sindacale

In materia di remunerazione, il collegio sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal comitato per la remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione.

2. Informazioni sulla Politica di Remunerazione

2.1. Finalità e principi

La Società definisce ed applica la Politica di remunerazione con la precipua finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo, ed in particolare conseguire un effetto di *retention* in relazione alle risorse considerate strategiche ed aventi un forte impatto sulla gestione della Società e sul perseguitamento degli obiettivi della stessa.

La Politica è altresì strumentale al conseguimento di una convergenza di interessi tra il *management* e gli azionisti, creando un legame tra la retribuzione, le *performance* individuali ed i risultati aziendali e perseguiendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In considerazione delle suddette finalità, la remunerazione degli amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi:

- struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche adeguatamente bilanciata al fine di assicurare coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo, tramite la previsione di una componente fissa congrua rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, ed una variabile finalizzata alla remunerazione delle *performances* attese di breve e medio-lungo periodo;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare, attraverso periodi di maturazione e parametri diversificati, la remunerazione della performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo ed in base ai risultati conseguiti;
- revisione periodica dei pacchetti retributivi sulla base delle *performances* complessive aziendali e personali;
- compensi degli amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto.

2.2. Contenuti della Politica

La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali il Consiglio di Amministrazione si attiene nella definizione della remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica, nei suoi principi e criteri applicativi, tiene conto delle correlazioni tra remunerazione del *management* e corretta gestione dei principali rischi aziendali.

(a) Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La retribuzione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si compone:

- di una parte fissa, la quale sottende la corrispondenza fra la stessa e la crescita professionale/rispondenza al ruolo della risorsa, avendo riguardo altresì alle condizioni del mercato del lavoro con l'evidente finalità di conseguire l'auspicata *retention*. La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- una componente variabile, distinta in una componente variabile a breve termine ed una a medio lungo termine.

In particolare, la componente a breve termine è legata agli specifici risultati conseguiti nell'anno (MBO) ed erogata alla fine dell'esercizio di riferimento. L'MBO ha un valore pari

al 25% della RAL e di questa quota il 35% è riferito a parametri di Gruppo/BU (*Ebit* ed *Ebitda*) mentre il 65% a parametri individuali.

La componente a medio-lungo termine è invece correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati nel PSP². In particolare, in base al regolamento del relativo piano, il diritto alla liquidazione delle *phantom shares* e, pertanto, il diritto alla liquidazione del relativo bonus riguarda un terzo delle *phantom shares* per ciascun destinatario in ciascun esercizio di copertura del piano (il triennio 2012-2014), ed è ancorato al raggiungimento di determinati risultati conseguiti in ciascun esercizio di riferimento, specificamente:

- a) l'*Ebitda Consolidato*,
- b) le riserve di idrocarburi e,
- c) a partire dall'esercizio 2013, i risultati della gestione finanziaria (da definirsi come rapporto tra il risultato finanziario di ogni anno, 2013 e 2014, rispetto al risultato del 2012).

Al fine di incrementare il legame di medio periodo fra i risultati aziendali ed il coinvolgimento della risorsa proiettato nel tempo (*retention*), il diritto alla liquidazione sorge solo alla scadenza del piano di incentivazione ed è legato alla permanenza in azienda al termine del piano stesso. Il valore del bonus è inoltre calcolato in relazione al valore delle azioni al momento della liquidazione dello stesso (al fine di rafforzare ulteriormente il legame su obiettivi fra il *management* e gli azionisti).

(b) Remunerazione degli amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi e/o indipendenti viene corrisposto un emolumento fisso deliberato dall'Assemblea degli azionisti e non è prevista alcuna componente variabile.

Tuttavia, in ragione del maggiore impegno connesso all'espletamento delle funzioni di Presidente del Consiglio di Amministrazione (e Vice Presidente, ove nominato), nonché di Presidente dei Comitati istituiti all'interno dell'organo amministrativo, l'Assemblea dei Soci del 26 aprile 2012 ha deliberato dei compensi aggiuntivi per dette cariche.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato un compenso integrativo per la carica di Segretario del Comitato per la Remunerazione in ragione del maggior impegno connesso all'espletamento di tale funzione.

² La documentazione relativa al PSP (*Phantom Share Plan 2012-2014*) è disponibile sul sito internet della Società www.gasplus.it, nella sezione *investor relations*.

(c) Benefici non monetari

L'offerta retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche include l'assegnazione di autovetture aziendali ad uso promiscuo. Non sono previsti altri benefici non monetari.

(d) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha emesso piani di stock option né ha stipulato accordi che prevedono clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

(e) Indennità degli amministratori in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto di lavoro

La Politica non prevede la sottoscrizione di accordi tra la Società ed i componenti del suo Consiglio di Amministrazione volti a regolare il pagamento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento e/o revoca senza giusta causa ovvero in qualunque caso di cessazione del rapporto di lavoro.

(f) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

E' stata stipulata una polizza assicurativa di responsabilità civile per amministratori, sindaci e Dirigenti in linea con le *best practices* e finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso. Non sono invece previste coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

(g) Politiche retributive di altre società

La Politica è stata definita utilizzando gli strumenti tipici dell'attuale mercato del lavoro senza alcuno specifico riferimento alle politiche adottate da altre società.

SEZIONE II

Parte I

Descrizione delle voci che compongono la remunerazione di amministratori, sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito si fornisce la descrizione di ciascuna delle voci che compongono i compensi complessivi corrisposti e/o da corrispondere per l'esercizio di competenza 2013 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Nelle tabelle della Parte II della presente Sezione si fornisce altresì il dettaglio degli importi relativi alle anzidette voci con la precisazione che, per Amministratori e Sindaci, gli importi sono indicati nominativamente mentre per i Dirigenti con responsabilità strategiche le informazioni sono fornite a livello aggregato.

(a) Compensi fissi

Rappresenta la componente fissa annuale della retribuzione che sottende la corrispondenza fra la stessa e la crescita professionale/rispondenza al ruolo della risorsa, avendo riguardo altresì alle condizioni del mercato del lavoro con l'evidente finalità di conseguire l'auspicata *retention*. All'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, i compensi per lo svolgimento delle cariche di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e le retribuzioni fisse da lavoro dipendente, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

(b) Compensi per la partecipazione ai Comitati

Sono indicati gli emolumenti per la carica di Presidente e/o Segretario dei Comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione nonché gli eventuali emolumenti per la partecipazione a tali Comitati (al momento non previsti).

(c) Bonus e altri incentivi

E' la componente variabile della remunerazione, ed include le quote di retribuzione maturate, anche se non ancora corrisposte, per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso a fronte dell'MBO.

(d) Partecipazione agli utili

Non prevista.

(e) Benefici non monetari

Viene indicato la somma del controvalore dei *fringe benefit* di competenza dell'esercizio 2013 (autovettura ad uso promiscuo assegnata ai Dirigenti con responsabilità strategiche). E' stato preso in considerazione l'importo assoggettato a tassazione per le autovetture come da tariffa ACI.

(f) Altri compensi

Include le retribuzioni derivanti da rapporti di collaborazione nonché quelli derivanti dalla partecipazione ad altri organi societari (quali l'Organismo di Vigilanza).

(g) Fair value compensi equity

Indica il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del PSP, stimato secondo i principi contabili internazionali.

(h) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Non prevista.

Si segnala che, alla data della presente relazione, non sono previsti piani di stock option.

Con riferimento, invece, al PSP (*Phantom Share Plan 2012 – 2014*), la relativa documentazione è disponibile sul sito internet della Società www.gasplus.it, alla sezione *investor relations*.

Parte II

Tabella 1 - Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Angelo RAMPINELLI Rota	Presidente	01.01.13-19.10.13	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				36.000 *		-	-	-	-	36.000 *	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				36.000 *		-	-	-	-	36.000 *	-	-

* L'importo indicato è comprensivo del compenso per la carica di Presidente (pari ad Euro 35.000 annui).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Davide Usberti	Amministratore Delegato e Presidente	2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				380.000*		-	95.000	-	-	475.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				380.000*		-	95.000	-	-	475.000	-	-

* Sino a quando il sig. Davide Usberti è legato alla società da un rapporto di lavoro dirigenziale, non percepisce compensi in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione né in qualità di amministratore; l'importo indicato è pertanto la retribuzione da lavoro dipendente.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Nicola Biase	Amministratore	2013	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Leonardo Dabassi	Amministratore	28.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				9.260	-	-	-	-	150.865	160.125	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				9.260	-	-	-	-	150.865	160.125	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Giovanni Dell'Orto	Amministratore	2013	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				150.000	-	-	-	-	150.000	-	-
(III) Totale				160.000	-	-	-	-	160.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Lino Gilioli	Amministratore	14.11.2013 31.12.13	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.315,07	4.603 *	-	-	-	5.918,07	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.315,07	4.603 *	-	-	-	5.918,07	-	-

* L'importo è relativo alla carica di segretario del Comitato per la remunerazione (per la quale è stato deliberato un compenso per un importo massimo di Euro 35.000 annui).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Claudio Raimondi	Vice Presidente	2013	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				11.315,07*	30.000**	-	-	-	7.500 ***	48.815,07	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	-	-
(III) Totale				11.315,07*	30.000**	-	-	-	7.500 ***	48.815,07	-

* Claudio Raimondi è stato nominato Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 14 novembre 2013. L'importo indicato è comprensivo del compenso per tale carica di (pari ad Euro 10.000 annui).

** Di cui Euro 15.000 in qualità di Presidente del Comitato per la remunerazione ed Euro 15.000 in qualità di Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

*** In qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Roberto Pistorelli	Amministratore	2013	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Lorenzo Pozza	Presidente Collegio Sindacale	2013	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				55.000		-	-	-	55.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	-	-
(III) Totale				55.000		-	-	-	55.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Stefano Cominetti	Sindaco effettivo	2013	Approvazione bilancio 2014								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000		-	-	-	40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				18.000		-	-	-	18.000	-	-
(III) Totale				58.000		-	-	-	58.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuseppe Leoni	Sindaco effettivo	2013	Approvazione bilancio 2014			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	-	-	-	-	40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000	-	-	-	-	10.000	-	-
(III) Totale				50.000	-	-	-	-	50.000	-	-

(A)(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non <i>equity</i>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
3 Dirigenti con responsabilità strategiche	2013	Approvazione bilancio 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				121.678		30.420		2.843	154.941		
(II) Compensi da controllate e collegate				321.678		80.420		5.578	407.676		
(III) Totale				443.356		110.840		8.421	562.617		

Tabella 3A - Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99

**Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri
Dirigenti con responsabilità strategiche**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> 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)
Nominativo	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 strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Davide Usberti	Amministratore Delegato	PSP								25.366 phantom shares *			
	3 Dirigenti con respons. strategiche	PSP								27.395 phantom shares *			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale													

* Le phantom shares vested nell'esercizio 2013 non sono state attribuite ai destinatari per il mancato raggiungimento degli obiettivi cui l'attribuzione era condizionata. Sono state invece attribuite ai destinatari le phantom shares vested nell'esercizio 2012 (rispettivamente, n. 25.366 al sig. Davide Usberti e complessive n. 27.395 ai dirigenti con responsabilità strategiche), il cui diritto alla liquidazione matura alla scadenza del piano.

Tabella 3B - Allegato 3A, Schema 7-bis al Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nominativo	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Davide Usberti	Amministratore Delegato	MBO	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		95.000							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale		95.000							

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nominativo	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
	3 Dirigenti resp. strategiche	MBO	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		30.420							
(II) Compensi da controllate e collegate		80.420							
(III) Totale		110.840							

Tabella 1 – Allegato 3A, Schema 7-ter al Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99
Partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Nome e cognome	Società partecipata	Carica	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Davide Usberti*	Gas Plus S.p.A.	Amministratore Delegato	33.206.173	-	-	33.206.173
Leonardo Dabrassi **	Gas Plus S.p.A.	Amministratore	820			820

* Azioni detenute indirettamente tramite US. FIN S.r.l.

** Di proprietà del coniuge.

Tabella 2 – Allegato 3A, Schema 7-ter al Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99
Partecipazioni detenute dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero di azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
1	Gas Plus Energia S.r.l.	5.044	-	-	5.044

