

**“Relazione sulla remunerazione degli Amministratori,  
del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità  
strategiche”**



# Indice

<b>SEZIONE I</b>	<b>3</b>
<b>1. Introduzione</b>	<b>3</b>
1.1. Il Modello di Governance	3
1.2. Il processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	4
1.3. Il ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	5
<b>2. I principi guida della politica di remunerazione</b>	<b>6</b>
2.1. Gli obiettivi della politica di remunerazione	6
2.2. I criteri utilizzati per definire la remunerazione	7
<b>3. La struttura dei pacchetti retributivi</b>	<b>8</b>
3.1. Membri del Consiglio di Amministrazione	8
3.2. Amministratore Delegato	9
3.3. Direttore Generale	10
3.4. Dirigenti con responsabilità strategiche	10
<b>4. Il bilanciamento degli elementi retributivi</b>	<b>10</b>
<b>5. Le componenti del pacchetto retributivo del top management</b>	<b>11</b>
5.1. Retribuzione Fissa	11
5.2. Retribuzione Variabile Annuale	11
5.2.1. Premessa	11
5.2.2. Struttura e meccanismo di funzionamento	12
5.3. Long Term Incentive Plan	13
5.4. Benefits	15
<b>6. Contratti individuali e trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro /amministrazione</b>	<b>15</b>
<b>7. Il processo per l'attuazione della politica</b>	<b>16</b>
7.1. Descrizione dei principali processi di reward aziendali	16
<b>SEZIONE II</b>	<b>17</b>
<b>TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche; i compensi sono riportati per competenza e non per cassa.</b>	<b>20</b>
<b>TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.</b>	<b>30</b>



## **SEZIONE I**

### **1. Introduzione**

#### **1.1. Il Modello di Governance**

La Società Parmalat S.p.A. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da 11 (undici) Amministratori che vengono eletti mediante voto di lista.

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato durante l'Assemblea degli azionisti del 31 maggio 2012 e resterà in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2014. Esso è composto come segue:

Amministratore	Carica in Parmalat	Cariche ricoperte nei Comitati			
		Comitato Nomine e Remunerazioni	Comitato per il Controllo Interno, la Gestione dei Rischi e per la Corporate Governance	Comitato per il Contenzioso	Comitato per le Operazioni con Parti Correlate
Francesco Tatò	Presidente (indipendente)			<b>X</b>	
Yvon Guérin	Amministratore Delegato				
Antonio Sala	Amministratore			<b>X</b>	
Marco Reboa	Amministratore indipendente		<b>X</b>		
Francesco Gatti	Amministratore				
Daniel Jaouen	Amministratore				
Marco Jesi	Amministratore indipendente	<b>X</b>			
Riccardo Zingales	Amministratore indipendente	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>
Gabriella Chersicla	Vice-Presidente Amministratore indipendente		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>
Umberto Mosetti	Amministratore indipendente	<b>X</b>			
Antonio Aristide Mastrangelo	Amministratore indipendente		<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>



Oltre all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategica di Parmalat, alla data della redazione del bilancio, sono:

- Il Direttore Generale con delega per le Attività Operative, Antonio Vanoli
- Il Group Chief Financial Officer, Pierluigi Bonavita
- Il Group HR Director, Paolo Tanghetti
- Il General Counsel, Giuseppina Corsi
- Il Direttore Business Operation Analysis and Development, Philippe Laborne

## **1.2. Il processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione**

La politica di remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la politica di remunerazione, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

La politica di remunerazione, come approvata dal Consiglio di Amministrazione, definisce principi e linee guida ai quali:

- il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:
  - o dei componenti il Consiglio di Amministrazione e in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche;
  - o dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- Il Gruppo fa riferimento per la definizione della remunerazione dell'alta dirigenza.

Ai fini della definizione della politica di remunerazione sono costantemente analizzate e monitorate le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società. In generale, nella predisposizione della politica sono stati coinvolti esperti indipendenti.

La politica di remunerazione è predisposta in linea con le raccomandazioni dell'articolo 6 del codice di autodisciplina delle società quotate approvato da Borsa Italiana S.p.A. La presente relazione sulla remunerazione è redatta in conformità con le disposizioni contenute nel documento CONSOB sull'attuazione dell'articolo 123-TER del D.Lgs 58/1998, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori di società quotate.



### 1.3. Il ruolo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 maggio 2012, è composto da tre membri non esecutivi ed indipendenti: Marco Jesi - Presidente, Riccardo Zingales e Umberto Mosetti.

Il Comitato ha funzioni propositive. In particolare:

- formula proposte al Consiglio per la nomina dell'Amministratore Delegato, per le eventuali nomine di Amministratori per cooptazione e per la remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche. Una parte del trattamento economico complessivo dei medesimi potrà essere legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo ed eventualmente al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati;
- su richiesta dell'Amministratore Delegato, valuta le proposte per la nomina e la remunerazione degli Amministratori Delegati e dei Presidenti delle principali controllate. Una parte del trattamento economico complessivo dei medesimi potrà essere legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo ed eventualmente al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati. A tal fine può richiedere l'assistenza del Direttore Risorse Umane di Gruppo;
- su richiesta dell'Amministratore Delegato, individua i parametri per la determinazione della remunerazione dell'alta direzione della Società e per l'adozione di eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni o di altri strumenti, al fine di incentivare la fidelizzazione di tutta l'alta dirigenza; a tal fine può richiedere l'assistenza del Direttore Risorse Umane di Gruppo.

Nel corso dell'anno 2013 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si è riunito 5 volte con la partecipazione totalitaria dei suoi membri. Le riunioni del Comitato sono state regolarmente verbalizzate.

Il dettaglio delle presenze è riportato nelle seguenti tabelle:

Membri del Comitato	Numero presenze alle riunioni del Comitato nell'anno 2013	Percentuale
Marco Jesi	5	100
Umberto Mosetti	5	100
Riccardo Zingales	5	100



## **2. I principi guida della politica di remunerazione**

### **2.1. Gli obiettivi della politica di remunerazione**

La definizione della politica di remunerazione è sempre stata una priorità per il Gruppo, infatti, già a partire da Aprile 2004 sono stati definiti gli strumenti di base per implementare una politica in linea con le best practice.

L'approccio retributivo del Gruppo è orientato alla performance, alla consapevolezza dell'andamento del mercato e all'allineamento alla strategia di business negli interessi degli stakeholder nel medio-lungo termine.

I Pilastri della Politica Retributiva del Gruppo sono:

- Governance chiara e trasparente;
- Compliance con i principi del codice di autodisciplina;
- Monitoraggio di tendenze e prassi di mercato;
- Allineamento della sostenibilità retributiva alla sostenibilità del risultato;
- Motivazione e fidelizzazione di tutti i dipendenti, con una attenzione particolare alle risorse considerate strategiche.

Tali pilastri sono applicati anche nella definizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

I principali obiettivi della politica di remunerazione del top management dunque sono:

- Attrarre, motivare e trattenere le professionalità richieste;
- Promuovere la crescita del valore per gli azionisti;
- Promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo ponendo particolare attenzione agli interessi degli stakeholder;
- Assicurare il collegamento tra remunerazione ed effettiva performance, dell'azienda e dei manager;

La politica di remunerazione del top management per quanto attiene il bilanciamento tra retribuzione fissa e retribuzione variabile riflette il profilo di rischio della società, i cui obiettivi principali possono essere riassunti nel perseguimento della crescita per linee interne e per linee esterne, sotto il vincolo di evitare diluizioni di redditività e del mantenimento di una solida posizione finanziaria. Considerando questi elementi unitamente alla minore ciclicità del settore e



dei consumi alimentari rispetto ad altri beni di consumo, Parmalat ha ritenuto di non enfatizzare eccessivamente la componente variabile all'interno del mix retributivo.

Tale componente è inoltre soggetta, per ciascun Manager, ad un limite massimo espresso come percentuale della retribuzione fissa. Si prevede infatti che l'incentivo annuale erogabile non sia mai superiore al 50% del compenso fisso.

Con particolare riferimento all'articolo 6 del codice di autodisciplina per le società quotate (punti 6.P.2 e 6.C.1), considerato il profilo di rischio della società e del settore che risulta per sua natura meno esposto di altri agli effetti negativi della congiuntura economica, Parmalat ritiene di non dovere enfatizzare eccessivamente la componente variabile della remunerazione; in aggiunta, considerando i limiti posti alla entità della retribuzione variabile non si ritiene di dover applicare meccanismi di differimento della componente variabile maturata.

## **2.2. I criteri utilizzati per definire la remunerazione**

I criteri utilizzati per definire la retribuzione dei top manager, in coerenza con la politica di remunerazione del Gruppo, sono:

- le prassi ed i livelli retributivi di mercato, nonché i livelli retributivi interni con l'obiettivo di garantire il rispetto dell'equità retributiva esterna ed interna; l'azienda si avvale annualmente della collaborazione di società indipendenti specializzate al fine di svolgere analisi comparative con specifici benchmark costituiti da società comparabili al Gruppo Parmalat per dimensioni e complessità del business;
- la performance aziendale al fine di garantire l'allineamento della sostenibilità retributiva alla sostenibilità del risultato;
- l'impatto personale, la performance individuale nell'espletamento delle funzioni e degli obiettivi assegnati nonché la valutazione delle competenze di leadership e tecniche richieste;
- il rispetto del codice di condotta aziendale, nonché la costante adesione ai valori del Gruppo.

I cambiamenti significativi, in relazione alle politiche di remunerazione, rispetto all'esercizio finanziario precedente sono:

- Revisione del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione della sua assunzione a Dirigente della Società a tempo indeterminato.  
In data 16 settembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha infatti deliberato la nomina dell'Ing. Yvon Guérin quale Direttore Generale della Società.
- Revisione del pacchetto retributivo del Direttore Generale con delega per le Attività Operative: dal 1 Gennaio 2014 il compenso totale lordo del Dott. Antonio Vanoli sarà pari a



Euro 650.000 con l'aggiunta di un compenso totale lordo variabile pari a Euro 150.000 (valore target da corrispondere al raggiungimento del 100% degli obiettivi prefissati).

In continuità con le politiche di remunerazione definite nel 2013, anche per il 2014, nella predisposizione della presente relazione sulla remunerazione, la società Parmalat S.p.A. si è avvalsa del supporto di Hay Group, una società indipendente specializzata.

### **3. La struttura dei pacchetti retributivi**

#### **3.1. Membri del Consiglio di Amministrazione**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati. Tali compensi non sono legati ai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Società, è quindi esclusa ogni partecipazione di Amministratori non esecutivi ai piani di incentivazione annuali o di più lungo termine.

Il compenso degli Amministratori, è determinato dall'Assemblea degli Azionisti e non varia fino alla successiva delibera approvata dall'Assemblea stessa, come previsto dall'Art. 19 dello Statuto.

L'Assemblea degli Azionisti determina il compenso globale del CdA, inclusi i compensi individuali degli Amministratori che hanno ricevuto incarichi speciali come previsto dallo statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito l'eventuale parere del Collegio dei Sindaci, delibera in merito alla suddivisione tra i suoi membri del compenso globale. Gli Amministratori hanno il diritto di ricevere il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dei loro incarichi.

L'assemblea dei soci del 22 aprile 2013 ha aumentato il compenso annuale del Consiglio da euro 2.000.000,00 ad euro 2.500.000,00.

L'importo è stato suddiviso come segue:

- per ciascun Amministratore un compenso fisso pari ad €50.000,00 su base annua
- per il Presidente un ulteriore compenso di € 350.000,00 su base annua, in relazione agli impegni che la carica comporta
- per l'Amministratore Delegato:
  - un ulteriore compenso fisso di €600.000,00 su base annua, , liquidabile mensilmente;
  - un compenso variabile di € 325.000,00 legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili;





- un compenso variabile di lungo termine di € 650.000,00 legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili;
- altri compensi monetari e non per complessivi €175.000,00.

Il Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2013 ha deliberato per il Vice-Presidente (nominato il 25 gennaio 2013) un ulteriore compenso di € 10.000,00 per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione e di €15.000,00 per ciascuna seduta dell'Assemblea dei Soci in cui fa le veci del Presidente; tali compensi hanno efficacia a partire dalla data di nomina a Vice-Presidente.

Il Consiglio di Amministrazione del 16 settembre 2013, anche a fronte dell'avvenuta nomina dell'Amministratore Delegato anche Direttore Generale, ha provveduto a deliberare:

- per l'Amministratore Delegato:
  - un compenso fisso di € 150.000,00 su base annua, liquidabile mensilmente incluso il compenso per la carica di amministratore;
  - un compenso variabile di lungo termine di € 650.000,00 legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili
- per il Direttore Generale:
  - un compenso fisso di €500.000,00 su base annua, liquidabile mensilmente;
  - un compenso variabile annuale di € 325.000,00 legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili nella misura dell'80% dell'importo a target, e al raggiungimento di obiettivi qualitativi personali fissati dal Consiglio di Amministrazione nella misura del 20% dell'importo target.
  - altri compensi monetari e non per complessivi €175.000,00

Agli Amministratori membri dei Comitati interni spetta il compenso aggiuntivo variabile, rapportato alle presenze effettive alle adunanze dei Comitati, pari ad Euro 3.900 a seduta per membro del Comitato ed Euro 6.500 a seduta per il Presidente del Comitato.

### **3.2. Amministratore Delegato**

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato si compone di:

- Compenso fisso per la carica di Amministratore
- Compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato
- Compenso variabile di lungo periodo collegato alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte triennale



### **3.3. Direttore Generale**

Il pacchetto retributivo del Direttore Generale si compone di:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile annuale (“Management Incentive Program” o “MIP”) collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili
- Benefici aggiuntivi monetari e non monetari (quali alloggio, scuola per i figli e contributi previdenziali)

### **3.4. Dirigenti con responsabilità strategiche**

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche si compone di:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile annuale (“Management Incentive Program” o “MIP”) collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili
- Retribuzione variabile di lungo termine collegata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari misurati su un orizzonte triennale. Tale componente è attualmente prevista per il Group Chief Financial Officer e per il Direttore Business Operation Analysis and Development.
- Benefici aggiuntivi (come descritti nel successivo par. 5.4)

Il Group Chief Financial Officer, essendo stato nominato Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili, non partecipa al Management Incentive Program (MIP).

## **4. Il bilanciamento degli elementi retributivi**

I principali strumenti retributivi utilizzati nel Gruppo Parmalat sono: retribuzione fissa, incentivi a breve termine, incentivi a lungo termine e benefits.

L’approccio alla retribuzione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di elementi fissi e variabili, monetari e non monetari, che tenga in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della società; rispetto al settore di attività in cui Parmalat opera e alle caratteristiche dell’attività svolta, infatti:

- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale ed individuale
- gli obiettivi sono preventivamente indicati e determinati nonché direttamente legati al processo di definizione degli obiettivi aziendali



- la componente variabile ha un peso relativo limitato rispetto al pacchetto complessivo; la componente fissa risulta adeguata nel caso il variabile annuale non venisse erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance; ciò facilita la focalizzazione non solo sugli obiettivi di breve periodo ma anche sulla creazione di valore in un'ottica di medio-lungo periodo;
- la retribuzione variabile prevede erogazioni superata una soglia minima al raggiungimento di una performance pari ad almeno il 90% del target. Al raggiungimento degli obiettivi come da budget approvato in CdA si prevede l'erogazione dell'importo a target (100%), mentre al superamento degli obiettivi fissati sono previste erogazioni con un limite massimo pari al 150% dell'importo a target, per performance uguali o superiori al 120% degli obiettivi fissati;
- Parmalat ha adottato un sistema di valutazione complessiva della Performance che valuta: il raggiungimento degli obiettivi individuali, la performance nell'espletamento delle proprie funzioni, le competenze tecniche e manageriali, tra cui anche l'adesione ai valori Parmalat.

## **5. Le componenti del pacchetto retributivo del top management**

### **5.1. Retribuzione Fissa**

La componente fissa della remunerazione rappresenta la parte preponderante del pacchetto retributivo. E' strettamente legata alla posizione occupata dall'individuo all'interno dell'organizzazione, e remunera le responsabilità ad essa connesse. E' connessa all'eccellenza e alla qualità del contributo individuale.

L'ammontare di retribuzione fissa assegnato a ciascun Amministratore e Dirigente con responsabilità strategiche viene riesaminato annualmente, sulla base dei criteri e secondo le modalità esposte ai paragrafi 2 e 7.

### **5.2. Retribuzione Variabile Annuale**

#### **5.2.1. Premessa**

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a promuovere il raggiungimento di risultati eccellenti, stabilendo un collegamento proficuo tra compensi e performance.

Gli obiettivi fondamentali del Management Incentive Program sono:

- La creazione di un *reward system* unico per tutte le subsidiary del Gruppo
- La valorizzazione dei top performer aziendali
- La realizzazione di un sistema retributivo che rafforzi la competitività del Gruppo



All'interno del Management Incentive Program di Parmalat, un obiettivo è concepito come un sistema di risultati che devono essere raggiunti.

Per agire efficacemente da incentivo alla performance, ciascun obiettivo dev'essere "S.M.A.R.T.":

- Specific - definito in maniera chiara e univoca
- Measurable - misurato attraverso indicatori oggettivi
- Achievable - ambizioso e sfidante, ma comunque percepito come raggiungibile
- Relevant - connesso direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
- Time-Framed - definito nell'ambito di un orizzonte temporale prestabilito.

### **5.2.2. Struttura e meccanismo di funzionamento**

Il programma prevede che a ciascuno degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo vengano assegnati:

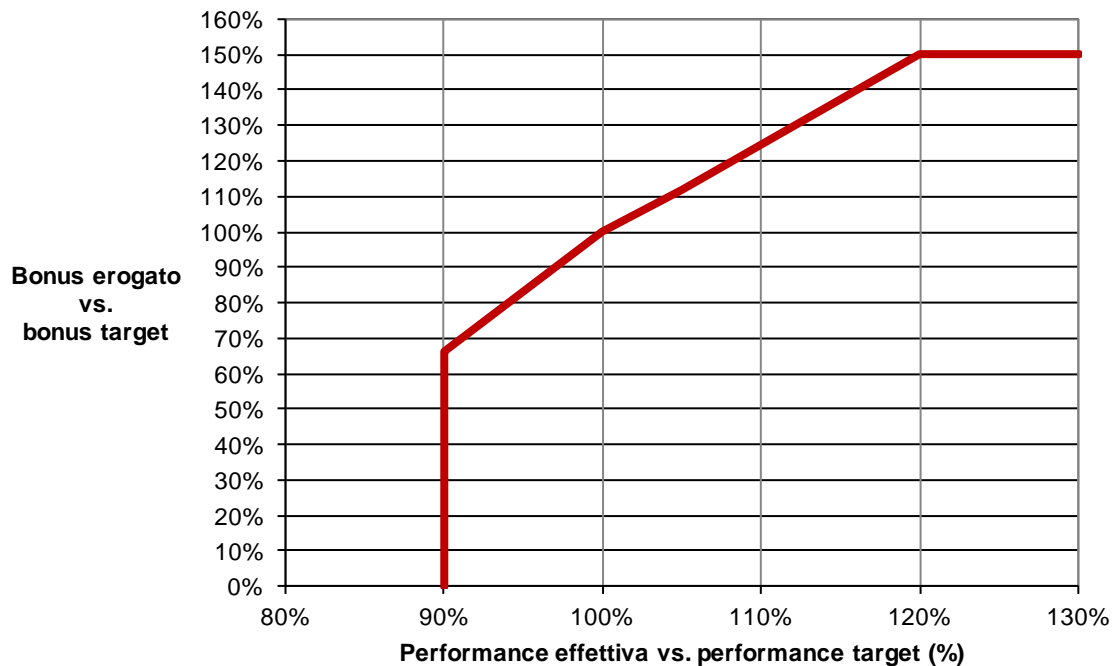
- Obiettivi Economico Finanziari di Gruppo:
  - o Group Net Sales
  - o Group Ebitda
  - o Group Working Capital
  - o Group Cash Flow
- Obiettivi di funzione/individuali

I premi previsti al raggiungimento di ciascun obiettivo vengono espressi in termini di percentuale della retribuzione fissa ed erogati in forma monetaria; la retribuzione variabile target può variare tra il 20% e il 50% della retribuzione fissa in relazione al ruolo ricoperto.

La retribuzione variabile prevede erogazioni superata una soglia minima al raggiungimento di una performance pari ad almeno al 90% del target. Al raggiungimento degli obiettivi come da budget approvato in CdA si prevede l'erogazione dell'importo a target (100%), mentre al superamento degli obiettivi fissati sono previste erogazioni con un limite massimo pari al 150% dell'importo a target, per performance uguali o superiori al 120% degli obiettivi fissati.



Il rapporto tra performance e premio è rappresentato dalla curva di incentivazione riportata di seguito:



Sono inoltre previsti delle soglie minime di performance (“Group Gate” o “Country Gate”) collegate all’EBITDA di Gruppo e di Operating Company, al non raggiungimento delle quali alcun incentivo verrà erogato.

### 5.3. Long Term Incentive Plan

Nel corso del 2012, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, col supporto della Direzione Risorse Umane del Gruppo, ha elaborato un nuovo Long Term Incentive Plan che è stato approvato dall’Assemblea dei Soci in data 20 Aprile 2013 e introdotto nel corso del 2013.

Tale piano ha i seguenti obiettivi:

- Focalizzare il top management sugli obiettivi di medio/lungo termine (3 anni) in una logica di sostenibilità della performance e creazione di valore per gli azionisti;
- Allineare gli interessi del top management con quelli degli azionisti;



- Rafforzare le politiche di retention delle risorse chiave introducendo un elemento di maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato;
- Rafforzare l'allineamento delle politiche di remunerazione del Gruppo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate (art. 6), per quanto attiene i sistemi di incentivazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Piano consiste nell'Assegnazione a ciascuno dei beneficiari del diritto a ricevere una somma di denaro subordinatamente sia al raggiungimento della soglia di accesso al piano che al conseguimento degli obiettivi di performance relativi al triennio 2013-2015.

I beneficiari sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e del Comitato Nomine e Remunerazioni, tra i top manager che ricoprono le funzioni strategicamente più rilevanti all'interno della Società e delle Controllate e con un impatto rilevante sulla creazione di valore per la Società e gli azionisti.

Per l'anno 2013 si prevedono 9 partecipanti al piano individuati come segue:

- L'Amministratore Delegato del Gruppo Parmalat
- Il Group Chief Financial Officer
- Il Direttore Business Operation Analysis and Development
- Alcuni selezionati Corporate Directors del Gruppo Parmalat
- Alcuni selezionati Chief Executive Officer delle Pertinent Company del Gruppo Parmalat

L'effettiva attribuzione del bonus triennale è condizionata – oltre che al raggiungimento della soglia di accesso al Piano di EBITDA triennale del Gruppo Parmalat o delle Società Controllate – anche al conseguimento dei seguenti specifici obiettivi di performance:

- a) **EBITDA cumulato nel triennio 2013-2015** confrontato con l'EBITDA Target cumulato del piano triennale 2013-2015
- b) **Net Sales al termine del piano triennale** (valore Net Sales anno 2015) confrontato con Target Net Sales 2015 del piano triennale 2013-2015
- c) **Total Shareholder Return (TSR)** di Parmalat a confronto con l'andamento di tale indicatore delle società appartenenti all'indice STOXX Europe 600 Food & Beverage Index, nel periodo 01/01/2013 – 31/12/2015.

Le quote di premio relative ai primi due indicatori a) e b) verranno assegnate al raggiungimento di un livello minimo (90% dell'obiettivo a target) di performance, cui corrisponderà un premio pari al 65% del premio previsto a target (100%). Al raggiungimento di un obiettivo massimo (120% dell'obiettivo a target) corrisponderà l'erogazione di un premio pari al 150% del premio previsto



per risultati a target (100%). Per performance intermedie tra il minimo ed il target, tra il target ed il massimo si applicherà una interpolazione lineare.

Per quanto attiene la componente del premio collegata al TSR ( c ), verrà erogato il 100% del premio qualora il TSR di Parmalat superi la mediana del panel di confronto. Qualora il TSR di Parmalat superi il terzo quartile del panel di riferimento, verrà erogato un premio (premio massimo) pari al 150% del premio target.

#### **5.4. Benefits**

Il pacchetto di fringe benefits completa l'offerta retributiva complessiva, allineando l'equità interna con la competitività esterna. I principali benefits offerti sono:

- auto aziendale
- polizza sanitaria in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato (Dirigenti Industria)
- alloggio a seguito di trasferimento.

### **6. Contratti individuali e trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro /amministrazione**

Non sono stati stipulati accordi tra Parmalat e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa, o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Attualmente, non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Di norma, la Società non stipula accordi che regolino ex-ante l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

La Società Parmalat S.p.A., inoltre, contempla la possibilità di stipulare con Amministratori, dirigenti con responsabilità strategica e senior managers, al termine del mandato o del rapporto di lavoro, dei patti di non concorrenza. In conformità alla giurisprudenza e alla prassi, tali accordi possono prevedere il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla Retribuzione Annuale Lorda, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed all'estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento dell'interruzione del rapporto, di norma non superiore ad un'annualità di retribuzione.



## **7. Il processo per l'attuazione della politica**

### **7.1. Descrizione dei principali processi di reward aziendali**

Il Piano di revisione salariale viene compilato e trasmesso alla Direzione Risorse Umane di Gruppo con cadenza annuale, contemporaneamente al budget di cui rappresenta parte integrante. Relativamente ai Dirigenti con responsabilità strategica, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base dei criteri definiti al punto 2, definisce gli aumenti della retribuzione fissa.

Il piano di incentivi annuale per il management ("Management Incentive Program" o "MIP") che costituisce la parte variabile del sistema retributivo, prevede un'erogazione della retribuzione variabile vincolata al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e individuali assegnati annualmente ai destinatari del piano di incentivazione, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ogni anno inoltre l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, definisce gli obiettivi individuali dei Dirigenti con responsabilità strategiche in coerenza con il budget ed il piano strategico approvato dal Consiglio d'Amministrazione.





Nella presente sezione della Relazione è fornita una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con l'obiettivo di evidenziare la coerenza con la Politica generale descritta nella Sezione I.

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Il signor Francesco Tatò ha percepito un compenso lordo pari a 350.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Presidente per il periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013 e 50.000 per lo svolgimento della carica di Amministratore per il periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013.

In aggiunta alla suddetta quota di compenso, il signor Tatò ha percepito, come corrispettivo per la carica di Presidente del Comitato per il Contenzioso, un ammontare pari a 6.500 Euro per il periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013

- **Amministratore Delegato e Direttore Generale**

Il signor Yvon Guerin ha percepito un compenso lordo pari a 650.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento delle cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013. Tale compenso è così suddiviso:

- 50.000 euro per lo svolgimento della carica di Amministratore per il periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013
- 425.000 euro per lo svolgimento della carica di Amministratore Delegato per il periodo che va dal 1 gennaio al 15 settembre 2013
- 29.167 euro per lo svolgimento della carica di Amministratore Delegato per il periodo che va dal 16 settembre al 31 dicembre 2013
- 145.833 euro come retribuzione per la carica di Direttore Generale per il periodo dal 16.09.2013 al 31.12.2013

Oltre al suddetto ammontare, al signor Guerin saranno erogati 279.370 euro a fronte dei 325.000 euro target per il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel corso del 2013.

Il signor Yvon Guerin ha inoltre percepito un compenso lordo pari a 176.656 euro, a fronte dei 175.000 euro previsti, come benefici addizionali quali l'alloggio, la scuola per i figli e i contributi previdenziali versati dalla società, per il periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013.



- **Amministratori non esecutivi**

La signora Gabriella Chersicla (Vice-Presidente non esecutivo) e i signori Francesco Gatti, Daniel Jaouen, Marco Jesi, Antonio Aristide Mastrangelo, Umberto Mosetti, Marco Reboa, Antonio Sala, e Riccardo Zingales hanno percepito il compenso previsto dalla Politica di remunerazione per la carica di consiglieri, ricoperta nel periodo che va dal 1 gennaio al 31 dicembre 2013, insieme a quanto stabilito per gli incarichi eventualmente assunti nei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

- **Sindaci**

Il signor Michele Rutigliano ha percepito un compenso lordo pari a 65.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Presidente del Collegio Sindacale (con riferimento al periodo compreso tra il 01/01/2013 e il 31/12/2013).

Il signor Alfredo Malguzzi ha percepito un compenso lordo pari a 11.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Sindaco (con riferimento al periodo compreso tra il 01/01/2013 e il 22/04/2013).

Il signor Roberto Cravero ha percepito un compenso lordo pari a 25.000 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Sindaco (con riferimento al periodo compreso tra il 01/01/2013 e il 14/06/2013)

Il signor Giorgio Loli ha percepito un compenso lordo pari a 31.125 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Sindaco (con riferimento al periodo compreso tra il 22/04/2013 e il 31/12/2013)

La signora Alessandra Stabilini ha percepito un compenso lordo pari a 24.500 euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica di Sindaco (con riferimento al periodo compreso tra il 14/06/2013 e il 31/12/2013)

Il signor Andrea Lionzo ha percepito un compenso lordo pari a 19.018 euro previsto per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza per l'esercizio 2013

Il signor Luigi Scuderi ha percepito un compenso lordo pari a 9.228 euro previsto per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza dal 30/06/2013 al 31/12/2013

- **Direttore Generale con delega per le Attività Operative**

Il signor Antonio Vanoli ha percepito un compenso lordo pari a 1.000.000 di euro come corrispettivo per lo svolgimento della carica per l'intero esercizio 2013. Lo stesso signor Vanoli ha ricevuto, nel corso del 2013, un bonus pari a 236.259,00 euro, corrisposto a fronte di un



“overachievement” degli obiettivi assegnati di competenza dell’esercizio 2012. Nel corso del 2014 si stima l’erogazione di un bonus pari a circa 230.000 euro a fronte del raggiungimento degli obiettivi di competenza dell’anno 2013.

Completa, infine, la sua retribuzione per l’esercizio 2013, un pacchetto di benefit di valore pari a 9,413,40 euro.

- **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno percepito, a livello aggregato, un compenso lordo pari a 1.123.571 euro come corrispettivo per lo svolgimento dei rispettivi incarichi nel corso del 2013. Hanno inoltre percepito un ammontare complessivo pari a 108.898 euro come bonus per il raggiungimento degli obiettivi di competenza dell’esercizio 2012, e benefici non monetari per un valore totale pari a 125.395 euro. L’ammontare complessivo a target previsto per l’esercizio 2013 è pari a Euro 162.000, erogabile in Aprile 2014 a fronte del raggiungimento degli obiettivi di competenza dell’anno 2013.



**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche; i compensi sono riportati per competenza e non per cassa.**

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 Tatò	Presidente	01.01.2013–31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				400.000	6.500					406.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				400.000	6.500					406.500		
<i>Note</i>				Di cui: - 350.000 Come compenso per la carica di Presidente per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 - 50.000 Come compenso per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	-6.500 per la carica di Presidente del Comitato per il Contenzioso, per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013							



Yvon Guérin	Amministratore Delegato	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
	Direttore Generale	16-09-2013 31.12.2013										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				650.000		325.000			176.656			
(II) Compensi da controllate e collegate									0			
(III) Totale				650.000		325.000			176.656			
Note				Di cui: -50.000 come compenso per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 -425.000 come compenso per la carica di per la carica di Amministratore Delegato per l'esercizio dal 01/01/2013 al 151/09/2013: - 29.167 come compenso per la carica di Amministratore Delegato per l'esercizio dal 16/09/ 2013 al 31/12/2013 - 145.833 come retribuzione per la carica di Direttore Generale per il periodo dal 16.09.2013 al 31.12.2013		Di cui: - 230.208 relativi al periodo 01.01.2013 – 15.09.2013 - 94.792 relativi al periodo 16.09.2013 – 31.12.2013 - L'importo erogato a fronte del raggiungimento degli obiettivi 2013 è pari a 279.370			di cui : - 176.656 previsti per l'esercizio dal 1/01/13 al 31/12/13 per benefici monetari e non			



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					
Gabriella Chersicla	Amministratore	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	117.000				65.000	232.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				50.000	117.000				65.000	232.000		
Note				Di Cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: - 7.800 per la carica di membro del Comitato per il Contenzioso per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 -31.200 per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 -78.000 per la carica di membro del Comitato per le Parti Correlate per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013				Di cui: -50.000 (10.000 per la carica di Presidente in 5 CDA -15.000 per Presidente Assemblea			



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 Gatti	Amministratore	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000 (1)						50.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000						50.000		
<i>Note</i>				Di cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013								
Daniel Jaouen	Amministratore	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000						50.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000						50.000		
<i>Note</i>				Di cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 -								
Marco Jesi	Amministratore	01.01.2012 – 31.12.2012	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	32.500					82.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000	32.500					82.500		
<i>Note</i>				Di cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: - 32.500 per la carica di membro del Comitato per le <i>Nomine e le Remunerazioni</i> per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013							

(1) Nel corso dell'esercizio 2013 sono stati corrisposti allo Studio D'Urso Gatti Bianchi, di cui l'Amministratore Francesco Gatti è socio, Euro 438.808 oltre a IVA (di cui Euro 405.540 per onorari, Euro 16.571 per oneri previdenziali ed Euro 16.697 per rimborso spese) per prestazioni rese alla Società.



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					
Antonio Aristide Mastrangelo	Amministratore	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				50.000	81.900					131.900		
(II) Compensi da controllate e collegate										0		
(III) Totale				50.000	81.900					131.900		
Note				Di Cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: - 7.800 per la carica di membro del Comitato per il Contenzioso per l'esercizio dal 14/03/2013 al 31/12/2013 -27.300 per la carica di membro del Comitato Controllo Interno e per la Corporate Governance per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 46.800 per la carica di membro del Comitato per le Parti Correlate per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013							





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					
Umberto Mosetti	Amministratore	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	19.500					69.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000	19.500					69.500		
<i>Note</i>				Di Cui: - - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: - 19.500 per la carica di membro per il Comitato delle Nomine e Remunerazioni per il periodo dal 01/01/2013 al 31/12/2013							
Marco Reboa	Amministratore	01.01.2013- 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	52.000					102.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000	52.000					102.000		
<i>Note</i>				Di cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: - 52.000 per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance per l'esercizio 2013							



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					
Antonio Sala	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	3.900					53.900		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000	3.900					53.900		
<i>Note</i>				Di cui: 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: - 3.900 per la carica di membro del Comitato per il Contenzioso, per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013							
Riccardo Zingales	Amministratore	01.01.2013-31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				50.000	97.500					147.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				50.000	97.500					147.500		
<i>Note</i>				Di cui: - 50.000 per la carica di Amministratore per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013	Di cui: -19.500 per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazioni per l'esercizio dal 01.01.2013 al 31.12.2013 -27.300 per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno e per la Corporate Governance per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013 - 50.700 per la carica di membro per il Comitato per le Parti Correlate per l'esercizio dal 01/01/2013 al 31/12/2013							



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					
Michele Rutigliano	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				65.000						65.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				65.000						65.000		
<i>Note</i>				- 65.000 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ricoperta per l'esercizio 2013								
Alfredo Malguzzi	Sindaco	01.01.2013 – 22.04.2013	30.04.2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				11.000						11.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				11.000						11.000		
<i>Note</i>				Di cui: - 11.000 per la carica di membro del Collegio Sindacale ricoperta per l'esercizio dal 01/01/2013 al 22/04/2013								
Giorgio Lori	Sindaco	22.04.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				31.125						31.125		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				31.125						31.125		
<i>Note</i>				I) Di cui: - 31.125 per la carica di membro del Collegio Sindacale, ricoperta per l'esercizio dal 22/04/2013 al 31/12/2013								
Roberto Cravero	Sindaco	01.01.2013 – 14.06.2013	30.06.2013									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				25.000						25.000		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				25.000						25.000		
<i>Note</i>				Di cui: -20.500 per la carica di membro del Collegio Sindacale, ricoperta per l'esercizio dal 01/01/2013 al 14/06/2013 -4.500 per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza – periodo 01.01.2013 al 07.05.2013								



	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					
Alessandra Stabilini	Sindaco	14.06.2013-31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				24.500						24.500		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				24.500						24.500		
<i>Note</i>				Di cui: -24.500 per la carica di membro del Collegio Sindacale, ricoperta per l'esercizio dal 14.06.2013 al 31.12.2013								

Andrea Lionzo	Presidente Organismo di Vigilanza	01.01.2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				19.018						19.018		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				19.018						19.018		
<i>Note</i>				- per la carica di Presidente dell'Organismo di Vigilanza per l'esercizio 2013								
Luigi Scuderi	Membro dell'Organismo di Vigilanza	30/06/2013 – 31.12.2013	Assemblea per l'approvazione del bilancio al 31/12/2014									
<b>I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>				9.228						9.228		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>										0		
<b>(III) Totale</b>				9.228						9.228		
<i>Note</i>				- per la carica di membro dell'Organismo di Vigilanza dal 30/06/2013 al 31/12/2013								



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
Antonio Vanoli	Direttore Generale con delega per le Attività Operative	01.01.2013-31.12.2013									
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.000.000		236.259		9.413,4		1.245.672,40	
(II) Compensi da controllate e collegate									0		
(III) Totale				1.000.000		236.259		9.413,40		1.245.672,40	
Note						Dato di competenza dell'esercizio 2012. Il bonus teorico per l'esercizio 2013 è pari a 230.000					
4	Dirigenti con Responsabilità Strategiche			Nominativo	Periodo						
				- Pierluigi Bonavita	01.01.2013 – 31.12.2013						
				- Paolo Tanghetti	01.01.2013 – 31.12.2013						
				- Giuseppina Corsi	01.01.2013 – 31.12.2013						
				-Philippe Laborne	01.07.2013-31.12.2013						
I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.123.571		108.898		125.395		1.357.864	
(II) Compensi da controllate e collegate									0		
(III) Totale				1.123.571		108.898		125.395		1.357.864	
Note				I compensi relativi a Philippe Laborne si riferiscono al periodo 01.07.2012-31.12.2013		Dato di competenza dell'esercizio 2012. Il bonus target previsto per l'esercizio 2013 è pari a Euro 162.000					



**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	
Yvon Guérin	Amministratore Delegato	Long Term Incentive Plan (20 aprile)		650.000,00	3 anni				
	Direttore Generale	2013 Management Incentive Program	279.370,00						
Totale			279.370,00	650.000,00					
Note				Bonus teorico erogabile al raggiungimento degli obiettivi target					
Antonio Vanoli	Direttore Generale con delega per le Attività Operative	Management Incentive Program	236.259,00						
		Long Term Incentive Plan (20 aprile 2013)							
Totale			236.259,00						
Note									
4	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Management Incentive Program	108.898,00						
		Long Term Incentive Plan (20 aprile 2013)		647.000	3 anni				
Totale			108.898,00	647.000					
Note				Bonus teorico erogabile al raggiungimento degli obiettivi target					