



**RELAZIONE DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 7 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.p.A.)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione TESMEC S.p.A.
in data 14 marzo 2014**

GLOSSARIO

TESMEC	TESMEC S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
Codice di Autodisciplina 2011 o Codice 2011	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
Comitato per la Remunerazione o Comitato	Il Comitato per la Remunerazione costituito da TESMEC ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di TESMEC.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di TESMEC.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	TESMEC e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2014, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento del Comitato	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 7 del Codice.
Società	TESMEC S.p.A.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

INDICE

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE	4
a)Organi o 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	4
b)Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento	4
c)Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	5
d)Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente	5
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	5
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	7
g)Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano 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	7
h)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	7
i) Informazioni volte a 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	7
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), 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	7
k)Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	8
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	8
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	8
n)Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.	8
o)Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	9
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2012 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	10
PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	10
1.1 Consiglio di Amministrazione	10
1.2 Collegio Sindacale	10
1.5 Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche	11
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	11
SECONDA PARTE - TABELLE	12
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE	15

Premessa

La presente relazione sulla politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Relazione**”) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2014 ai sensi dell’articolo 123 – ter del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 7 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A..

La Relazione descrive la politica generale per la remunerazione – adottata dal Consiglio di Amministrazione di TESMEC – con particolare riferimento ai compensi dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Come previsto dal regolamento approvato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito nel regolamento interno alla Società disponibile sul suo sito internet (www.tesmec.com), la presentazione della presente politica all’Assemblea degli Azionisti e, per quanto occorrer possa, la relativa approvazione, una volta definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (costituito in maggioranza da Amministratori indipendenti), esonera le delibere della Società in materia di remunerazione dei suoi Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche dall’esperienza delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

a) Organi o 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

Il Consiglio di Amministrazione approva la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (*Cfr. infra sub lettera b*)).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell’art. 2364 del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica è il Comitato per la Remunerazione.

b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione, che ha formulato al Consiglio di Amministrazione la proposta di Politica di Remunerazione, è composto da tre amministratori, tutti non esecutivi in maggioranza indipendenti. Tra i componenti del Comitato per la Remunerazione vi sono amministratori che possiedono una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Alla Data della Relazione il Comitato per la Remunerazione è composto da 3 membri non esecutivi, due dei quali indipendenti e precisamente: Sergio Arnoldi (Presidente - indipendente),

Caterina Caccia Dominioni (Componente – non esecutivo), Gioacchino Attanzio (Componente-indipendente).

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell'art. 6.C.5. del Codice 2011, le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- valuta 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 dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione 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*.

Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

c) *Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni*

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti.

d) *Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente*

La politica generale sulle remunerazioni (e sulle procedura di attuazione) è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 14 marzo 2014 e successivamente, in pari data, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La politica generale sulle Remunerazioni risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del management e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali. La Politica mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per l'Emittente e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Per gli Amministratori non esecutivi, la Politica di Remunerazione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società (cfr. il successivo paragrafo n)).

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*

La remunerazione degli amministratori esecutivi, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile quale strumento di incentivazione e fidelizzazione idoneo anche ad assicurare un ottimale livello di correlazione tra la retribuzione del management e i risultati economici e finanziari della Società in un quadro di medio periodo. Tale componente variabile è legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati in particolare sul Fatturato e sulla Posizione Finanziaria Netta di TESMEC S.p.A. e del Gruppo TESMEC, misurabili e collegati alla creazione di valore

per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell'attività di TESMEC, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della presente politica di remunerazione della Società.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione terrà conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori esecutivi all'interno dell'azienda, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile siano in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli amministratori esecutivi, per l'amministratore delegato e dei dirigenti con responsabilità strategiche saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione sulla base del budget previsto per ciascun esercizio con la previsione di una soglia minima ed una progressione nel premio da attribuire secondo le linee definite nella seguente tabella:

Amministratore Delegato	Compenso variabile pari al 60% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento all'80% del budget; un compenso variabile pari al 100% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento al 100% del budget e un compenso variabile pari al 120% della retribuzione annuale in caso di superamento del budget del 20%.
Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità strategiche	Premio pari al 10% della retribuzione annua lorda in caso di raggiungimento del budget all'80%; premio pari al 20% della retribuzione annua lorda in caso di raggiungimento del budget al 100%; premio pari al 30% della retribuzione annua lorda in caso di superamento del budget del 20%.

L'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2013 ha deliberato quale compenso totale del Consiglio di Amministrazione di TESMEC un ammontare pari a 750.000 Euro e non sono previsti compensi per la partecipazione a comitati, l'importo corrisposto ad ogni singolo consigliere è onnicomprensivo. La connessione del premio con il budget consente di garantire la coerenza della politica di remunerazione a breve-medio periodo con quella di lungo periodo, poiché generalmente il budget conseguito in un esercizio viene preso come nuova base per l'esercizio successivo, determinando una spinta alla crescita costante del profitto dell'impresa. Il Comitato per la Remunerazione si è comunque riservato di introdurre altri indici (quali ad

esempio l'espansione del business in nuovi mercati) laddove l'attuale politica di remunerazione non dovesse risultare adeguatamente incentivante sul lungo periodo.

Il Budget annuale, sul quale viene calcolato il raggiungimento dei target prefissati, è inserito a sua volta in un piano di durata triennale. Tale meccanismo permette alla società di fare in modo che i risultati raggiunti nel breve periodo siano legati comunque ad obiettivi di medio-lungo e sempre nell'ottica di creare ed aumentare il valore dell'azienda nel tempo.

La congiuntura di mercato in cui opera Tesmec rende difficile dare degli obiettivi di lungo periodo e predisporre un piano di bonus triennale.

Alla data della presente Relazione non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La politica di remunerazione della Società prevede l'attribuzione agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche alcuni benefici non monetari attraverso la formula del “*fringe benefit*” in ragione delle specifiche deleghe o mansioni attribuite.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano 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

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

h) 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

La presente Politica non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.

i) Informazioni volte a 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

La presente Politica prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile debbano essere coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla Società, in quanto devono tener conto dei rischi assunti da TESMEC, del capitale e della liquidità necessari alla Società per fronteggiare le attività intraprese.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), 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

Alla data della presente Relazione, la Società non ha predisposto una Politica che preveda termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito ovvero meccanismi di correzione *ex post*.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Politica di Remunerazione non prevede alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

TESMEC S.p.A. a margine della quotazione ha attivato una Politica di Retention e di salvaguardia del proprio Know How aziendale per le figure strategiche o ad alto potenziale ed in particolare per i Dirigenti Strategici, una policy di “Patto di Non Concorrenza” che prevede un’erogazione mensile pari al 10-15% della RAL in relazione alle funzione ricoperte all’interno dell’organizzazione, in cambio della sottoscrizione da parte del collaboratore di un contratto di non Concorrenza che vieta, in caso di risoluzione per qualsiasi causa, l’avvio di un’attività in Italia/estero presso i concorrenti del settore di Tesmec. In caso di violazione del Patto ci sono delle forme di penale legate ad ogni singolo collaboratore.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, direttori generali, ove nominati, dirigenti con responsabilità strategica, nell’esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

Inoltre il Consiglio di Amministrazione ha deliberato a partire dal 2012 un pacchetto assicurativo che prevede un programma di Employee Benefits per il Presidente e Amministratore Delegato, i Consiglieri Delegati e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tale programma è esteso alle seguenti categorie:

- 1) Presidente e Consiglieri Delegati: Copertura Rischi Morte e invalidità permanente totale, invalidità permanente da malattia, copertura per Infortuni Professionali ed Extraprofessionali e rimborso Spese Mediche di infortunio e malattia, esteso al nucleo familiare. Nel caso citato i massimali e le garanzie di copertura sono erogate a secondo della funzione ricoperta all’interno del CDA.
- 2) Dirigenti Strategici: Copertura Rischi Morte e invalidità permanente totale, invalidità permanente da malattia, Copertura per Infortuni Professionali ed Extraprofessionali e rimborso Spese Mediche in caso di infortunio e malattia, esteso al nucleo familiare. Il programma va ad integrare ed aggiungersi a quanto già previsto nel CCNL dei Dirigenti d’Industria.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera d) della Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall’Assemblea ordinaria degli Azionisti nell’ammontare complessivo e poi definito singolarmente dal Consiglio di Amministrazione.

La politica retributiva seguita dalla Società con riguardo agli Amministratori indipendenti è la medesima seguita per gli Amministratori non esecutivi.

o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2012 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2012 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

* * *

PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2012.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 Maggio 2013 ha deliberato di attribuire:

- A) quale compenso annuo per le deleghe per l'ordinaria e straordinaria amministrazione della società conferite al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni:
 - i) un compenso fisso pari ad Euro 480.000 comprensivo di quello per la carica di amministratore;
 - ii) un ulteriore compenso variabile, rideterminato di anno in anno.
- B) quale compenso annuo per la carica di Vice Presidente conferita a Alfredo Brignoli un compenso fisso pari ad Euro 55.000 mentre per la carica di Vice Presidente conferita a Gianluca Bolelli un compenso fisso pari ad Euro 60.000. Entrambi i compensi sono comprensivi anche di quelli per la carica di amministratore;

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione ha deliberato di attribuire un compenso variabile al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni relativo all'esercizio 2013:

- pari al 60% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento all'80% del budget 2012;
- pari al 100% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento al 100% del budget 2012; e
- pari al 120% della retribuzione annuale in caso di superamento del budget 2012 del 20%.

Si precisa che al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate nessun compenso variabile è dovuto.

La Società ha messo a disposizione del Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominioni una vettura aziendale atta allo svolgimento delle deleghe allo stesso attribuite. Le auto aziendali rappresentano la flotta aziendale e sono concesse in utilizzo promiscuo (uso privato e lavoro) attraverso la formula del Fringe Benefit.

Le autovetture sono concesse con la formula del *Full Renting* ossia quale noleggio a lungo termine, formula che risulta ad oggi la più diffusa. TESMEC ha istituito per la concessione delle autovetture aziendali una regolamento interno ("*Car Policy*"), che prevede i termini e i criteri di utilizzo.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2013, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Simone Cavalli (Presidente), nominato dall'Assemblea del 30 Aprile 2013; il compenso relativo all'esercizio 2013 è pari a Euro 40.443;
- Stefano Chirico, nominato dall'Assemblea del 30 Aprile 2013; il compenso relativo all'esercizio 2013 è pari a Euro 26.468;

- Alessandra De Beni, nominata dall'Assemblea del 30 Aprile 2013; il compenso relativo all'esercizio 2013 è pari a Euro 9.224.

1.5 Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 maggio 2013, su proposta del Comitato per la Remunerazione ha deliberato di attribuire un premio al Direttore Generale Paolo Mosconi ed al Direttore Finanza e Controllo Andrea Bramani relativo all'esercizio 2013:

- un premio pari al 10% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento all'80% del budget 2012;
- un premio pari al 20% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento al 100% del budget 2012; e
- un premio pari al 30% della retribuzione annuale in caso di superamento del budget 2012 del 20%.

Si precisa che al di sotto delle percentuali di raggiungimento sopra riportate nessun compenso variabile è dovuto.

La Società ha messo a disposizione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche delle vetture aziendali atte allo svolgimento delle proprie mansioni professionali. Le auto aziendali rappresentano la flotta aziendale e sono concesse in utilizzo promiscuo (uso privato e lavoro) attraverso la formula del Fringe Benefit.

Le autovetture sono concesse con la formula del *Full Renting* ossia quale noleggio a lungo termine, formula che risulta ad oggi la più diffusa. TESMEC ha istituito per la concessione delle autovetture aziendali una regolamento interno ("*Car Policy*"), che prevede i termini e i criteri di utilizzo.

1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2013 corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2013.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2013 nel corso dell'esercizio 2013

Nome e Cognome	Carica	Società	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
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente ed Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	480.000	-	407.328	15.000	-	902.328	-	-
Alfredo Brignoli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	55.000	-	-	-	-	55.000	-	-
Gianluca Bolelli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	60.000	-	-	-	120.000	180.000	-	-
Gioacchino Attanzio	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	30.000	-	-	-	-	30.000	-	-
Guido Giuseppe Maria Corbetta	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-
Luca Poggi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-
Sergio Arnoldi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Lucia Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	20.000	-	-	-	-	20.000	-	-
Caterina Caccia Dominioni	Consigliere e Segretario	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	40.000	-	-	-	30.000	70.000	-	-
Leonardo Giuseppe Marseglia	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	15.000	-	-	-	-	15.000	-	-
Paolo Luigi Mosconi	Direttore generale	Tesmec S.p.A.	2013	N/A	229.613	-	28.520	12.000	-	270.133	-	-
Andrea Bramani	Dirigente con responsabilità strategica	Tesmec S.p.A.	2013	N/A	131.326	-	17.090	10.000	-	158.416	-	-
(I) Totale nella società che redige il bilancio					1.110.939	-	452.938	37.000	150.000	1.750.877	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente del CdA	Tesmec USA Inc.	2013	31.12.2014	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente del CdA	Tesmec Service S.r.l.	2013	indeterminato	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominioni	Consigliere	Tesmec SA	2013	31.12.2014	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Zamboni	CEO	Tesmec USA	2013	31.03.2014	160.000	-	-	-	-	160.000	-	-
Paolo Luigi Mosconi	Vice Presidente del CdA	Bertel S.p.A.	2013	31.12.2014	-	-	-	-	-	-	-	-
Andrea Bramani	Consigliere	Tesmec SA	2013	31.12.2014	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					160.000-	-	-	-	-	160.000	-	-
(III) Totale					1.270.939	-	452.938	37.000	150.000	1.910.877	-	-

Nome e Cognome	Carica	Società	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
Simone Cavalli	Presidente del Collegio	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	40.443	N/A	N/A	N/A	N/A	40.443	N/A	N/A
Stefano Chirico	Sindaco effettivo	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	26.468	N/A	N/A	N/A	N/A	26.468	N/A	N/A
Alessandra De Beni	Sindaco effettivo	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2015	9.224	N/A	N/A	N/A	N/A	9.224	N/A	N/A
Claudio Melegoni	Sindaco effettivo	Tesmec S.p.A.	2013	31.12.2012	16.776	N/A	N/A	N/A	N/A	16.776	N/A	N/A
(I) Totale nella società che redige il bilancio					92.911					92.911		

SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in TESMEC e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente e Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	125.800	-	-	125.800
Alfredo Brignoli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	50.000	-	-	50.000
Gianluca Bolelli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	70.500	38.500	-	109.000
Leonardo Giuseppe Marseglia	Consigliere indipendente	Tesmec S.p.A.	5.714.000	-	-	5.714.000