



**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. 6 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA)**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bolzoni S.p.A.
in data 12 marzo 2015**

GLOSSARIO

Bolzoni / Società / Emittente	Bolzoni S.p.A.
Codice di Autodisciplina o Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate, nell'aggiornata versione approvata nel luglio 2014 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 Bolzoni ai sensi del Codice.
Consiglio di Amministrazione o Consiglio	Il Consiglio di Amministrazione di Bolzoni.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Bolzoni.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, come definiti all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti ed all'allegato 1 del Regolamento Consob per delibera n° 17221 del 12.3.2010 e successive modifiche ed integrazioni, come individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo	Bolzoni 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.
Penta Holding	Penta Holding s.p.a., società controllante Bolzoni s.p.a.
Politica di Remunerazione	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, descritta nella Sezione I della presente Relazione, su cui l'Assemblea degli Azionisti si è espressa in senso favorevole, da ultimo in data 29 aprile 2014.
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 aderenza alle indicazioni recate all'art. 6 del Codice.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

INDICE

Premessa	p. 4
SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE p. 4	
1. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	p. 4
2. Il Comitato della Remunerazione e il suo ruolo	p. 4
3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	p. 6
4. Componenti della remunerazione	p. 6
4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche	p. 6
4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	p. 8
4.3 I compensi del Collegio Sindacale	p. 8
5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	p. 8
6. Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), 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	p. 8
7. 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	p. 8
8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	p. 9
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	p. 9
SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2014 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE p. 10	
<i>PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</i> p. 10	
1.1 Consiglio di Amministrazione	p. 10
1.2 Collegio Sindacale	p. 11
1.3 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	p. 11
<i>SECONDA PARTE - TABELLE</i>	p. 12
SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE p. 17	

Premessa

La presente Relazione è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bolzoni, in data 12 marzo 2015, ai sensi dell'articolo 123 – *ter* del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“TUF”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, per illustrare agli Azionisti la politica di remunerazione dei Componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (la “Politica di Remunerazione”).

Presso Bolzoni, la qualità di “Dirigenti con responsabilità strategiche” compete ai soli componenti del Consiglio di amministrazione. Pur sottolineando il ruolo fondamentale svolto dagli altri Dirigenti del Gruppo, tradizionalmente definiti come “Dirigenti di primo livello”, si ritiene che questi ultimi non esercitino, direttamente o indirettamente, il potere e la responsabilità della pianificazione, direzione e controllo delle attività sociali e di gruppo, limitandosi a ruoli esecutivi ed attuativi, seppure di vertice.

In tal modo, tanto le prescrizioni normative, quanto le raccomandazioni del Codice di autodisciplina previste per i Dirigenti con responsabilità strategiche non possono che applicarsi ai Componenti il Consiglio di amministrazione. Nell’Organo amministrativo, composto attualmente da dieci membri, due soli si qualificano come “Esecutivi”, per il fatto di esercitare la direzione strategica ed operativa della Società e del Gruppo.

SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. Procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione. Il ruolo dell’Assemblea e quello del Consiglio di amministrazione

, L’Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina del nuovo Consiglio, in conformità a quanto previsto dall’articolo 18 dello statuto sociale, delibera sul compenso complessivo annuale destinato agli Amministratori ed esprime ogni anno un voto non vincolante sulla politica di remunerazione proposta dal Consiglio.

La politica di remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è annualmente sottoposta alla deliberazione dei Soci, nel corso dell’Assemblea convocata ai sensi dell’art. 2364 del codice civile.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nel quadro approvato dall’Assemblea dei Soci, applica e dà attuazione sistematica alla politica di remunerazione . Le decisioni che concernono la remunerazione degli Amministratori esecutivi vengono prese in sede consiliare, in assenza degli Interessati, su proposta del Comitato per la Remunerazione (*cfr. infra sub* Paragrafo 2) e sentito il parere del Collegio Sindacale.

2. Il Comitato per la Remunerazione e il suo ruolo

Il Comitato per la remunerazione è composto da due amministratori indipendenti: Raimondo Cinti e Giovanni Salsi, e da un amministratore non esecutivo: Pierluigi Magnelli. Il primo di essi svolge le funzioni di presidente del Comitato.

Come da valutazione espressa dal Consiglio di amministrazione e confermata il 12/3/2015, dei tre Componenti il Comitato, uno di essi possiede specifiche conoscenze ed esperienze in materia

contabile e finanziaria; due Componenti hanno competenze ed esperienze significative in materia di politiche del personale e retributive.

Alle riunioni del Comitato, su invito del Presidente, partecipa il Presidente del Collegio sindacale, ovvero altro Sindaco, da questi designato. Quando partecipino altri soggetti che non siano membri, ciò avviene su invito del Presidente del Comitato, in relazione a specifici punti in discussione.

Gli Amministratori esecutivi si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato, quando queste abbiano ad oggetto la loro remunerazione.

Tutte le riunioni del Comitato sono verbalizzate.

* * * * *

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

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori - Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati; formulare al Consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte ed esprimere 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; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- a richiesta del Consiglio di amministrazione, valutare la politica generale della remunerazione applicata dalla Società, in particolare nei confronti dei Dirigenti, esprimendo pareri e proposte al Consiglio di amministrazione

Per assolvere ai suoi incumbenti, il Comitato si consulta frequentemente e si riunisce ritualmente 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.

* * * * *

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato ha svolto una riunione, della durata di quaranta minuti, alla quale hanno partecipato tutti i suoi Componenti.

Nell'esercizio, il Comitato ha svolto le seguenti attività:

- ha compiuto una cognizione degli obiettivi di *performance* su cui commisurare il premio incentivante di profilo triennale destinato agli Amministratori esecutivi;
- ha valutato l'effettiva applicazione della politica di remunerazione adottata dalla Società, ritenendo il suo procedimento attuativo rispettoso delle prescrizioni normative applicabili e nel merito conforme alle deliberazioni assunte dai Competenti Organi sociali.

Il Comitato dà atto di aver potuto accedere, nello svolgimento dei suoi compiti, a tutte le informazioni e funzioni aziendali necessarie. Non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti esterni. Qualora tale esigenza si presentasse, il Comitato avrebbe facoltà di ottenere dal Consiglio di Amministrazione un'adeguata dotazione di spesa.

Nell'esercizio in corso, da parte del Comitato il cui mandato è in scadenza, è previsto lo svolgimento di una sola riunione, già svoltasi alla data di approvazione della presente relazione.

3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società è preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse umane, in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica di Remunerazione, con riferimento specifico all'Amministratore delegato, invariata rispetto agli esercizi precedenti, è volta al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- coinvolgerlo ed incentivarlo, attraverso l'identificazione di specifici risultati gestionali agevolmente misurabili, correlati ed adeguatamente espressivi della creazione di valore per tutti gli Azionisti in un'ottica di medio-lungo termine;
- favorirne la fidelizzazione;
- stabilire per Lui un corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile della remunerazione, allo scopo di consentire un'adeguata incentivazione ed al contempo remunerare adeguatamente l'Amministratore delegato anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance prestabiliti;
- stabilire compensi che siano adeguati in relazione al grado di rischio aziendale prescelto dal Consiglio di amministrazione nella redazione dei piani.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto (i) della tradizione remunerativa del Gruppo; (ii) delle dimensioni aziendali; (iii) della rilevanza della posizione interessata (posizione e livello nella struttura organizzativa, contributo strategico e criticità del ruolo, impatto sui risultati aziendali); (iv) del profilo di rischio che si accompagna alle funzioni svolte, nonché (v) della componente fiscale.

I principi sopra esposti di incentivazione del merito e dell'efficienza ispirano la politica retributiva del Gruppo anche nelle sue diverse articolazioni societarie e manageriali.

4. Componenti della remunerazione

4.1 La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare l'applicazione della politica d'incentivazione degli Amministratori esecutivi, tiene conto della loro qualità di Soci di riferimento di Penta Holding S.p.A., società controllante Bolzoni S.p.A.

Tale circostanza costituisce una componente essenziale, qualificante ed inscindibile del rispettivo pluridecennale rapporto con la Società e garantisce *ex se* l'allineamento degli obiettivi del loro operare alla finalità di stabile creazione di valore per tutti gli Azionisti in un'ottica di lungo periodo.

La politica di remunerazione di Bolzoni S.p.A. nei loro confronti, pertanto, con tutta probabilità non risponde integralmente ai canoni tradizionalmente e comunemente prescelti in Dottrina e per certi versi non rispecchia le indicazioni del Codice. Cionondimeno, la qualità di Soci della Controllante rivestita dagli Amministratori esecutivi si accompagna strettamente al loro costante impegno nel dare il massimo impulso all'attività di Bolzoni e costituisce carattere essenziale del loro apporto e fattore determinante della prosperità aziendale.

Per quanto sopra, la remunerazione del Presidente, Emilio Bolzoni, depositario di deleghe gestionali, esercitabili in forma disgiunta rispetto all'Amministratore delegato, non è legata ai risultati

economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta esclusivamente da una parte fissa, determinata all'interno dell'ammontare complessivo stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina del nuovo Consiglio.

* * * * *

La remunerazione dell'amministratore delegato, Roberto Scotti, pur essendo anche a Lui applicabile l'ordine di considerazioni di cui sopra, è più marcatamente ispirata ai principi enunciati al precedente paragrafo 3, che si traducono nei seguenti criteri applicativi:

- a) il bilanciamento tra componente fissa e componente variabile;
- b) la determinazione di limiti assoluti alla componente variabile;
- c) l'adeguatezza della componente fissa, tale da costituire adeguata remunerazione anche per il caso in cui il mancato raggiungimento degli obiettivi non consenta di conseguire una significativa componente variabile;
- d) gli obiettivi di risultato cui è legata la remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo ed il riconoscimento degli incentivi è differito in corrispondenza al raggiungimento dei corrispondenti obiettivi;
- e) non sono dovute indennità per la cessazione anticipata del rapporto.

In attuazione dei richiamati criteri, la remunerazione dell'Amministratore delegato si compone dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua linda;
- (b) una componente variabile legata ad obiettivi di periodo, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti;
- (c) una componente variabile commisurata ad obiettivi di medio-lungo periodo, individuati e quantificati su base temporale triennale;
- (d) eventuali compensi straordinari.

La componente sub (a) della remunerazione, comune ad entrambi gli Amministratori esecutivi, è stabilita in relazione al profilo professionale di ciascuno, tenuto conto del particolare ruolo di *risk taker* che il rispettivo ruolo comporta.

Nella determinazione della componente (b) si assumono quali indicatori di risultato il fatturato e l'*Ebitda margin* consolidati; a diverse soglie qualificanti di questi indicatori si accompagnano livelli d'incentivazione progressivi.

Quanto alla componente (c), è stabilito che l'intensità dell'incentivazione descritta alla precedente lettera, legata ad un diverso profilo temporale delle medesime variabili, viene applicata in modo progressivo, in un'ottica di medio-lungo periodo, su un arco temporale triennale, in conformità alle logiche sottese al Codice. Le variabili interessate dall'incentivo di medio – lungo termine sono il fatturato e l'EBITDA in progressione triennale.

La componente (d) della remunerazione viene stabilita dal Consiglio di amministrazione in relazione a fatti eccezionali ed imprevisti, per i quali si ritiene che gli altri meccanismi sopra descritti non corrispondano pienamente ed adeguatamente alle finalità incentivanti prefissate.

Nel corso dell'esercizio 2014 non si sono verificati fatti eccezionali che abbiano suggerito la determinazione di un compenso straordinario all'Amministratore delegato. Si sottolinea che, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro in corso d'anno, gli incentivi non vengono riconosciuti.

Per l'Amministratore delegato, così come per il Presidente del Consiglio di amministrazione, anch'Egli esecutivo, non sono previsti benefici non monetari. **Come espressamente confermato al successivo paragrafo 7, per nessuno degli Amministratori esecutivi sono previsti piani di incentivazione basati su azioni, né sull'assegnazione di altri strumenti finanziari.**

4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice, 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 è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, entro il limite massimo stabilito dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

4.3 I compensi del Collegio Sindacale

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione della Società non prevede benefici non monetari in favore degli Amministratori e dei Sindaci.

6. 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 ha stabilito una politica di remunerazione che non prevede termini differiti di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), né sistemi di pagamento differito, né meccanismi di correzione *ex post*.

Lo stimolo per lo stabile e progressivo impegno alla ricerca dei risultati viene invece fornito all'Amministratore delegato dal meccanismo di cumulo di obiettivi e di premio, che, al raggiungimento dei risultati, è amplificato in un orizzonte temporale triennale.

7. 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 attualmente piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

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

La politica di remunerazione non prevede in nessun caso in favore degli Amministratori, in particolare di Quelli depositari di particolari cariche, che comportino indennità di alcun tipo, ovvero benefici di sorta, conseguenti, connessi o successivi alla cessazione della carica, e ciò indipendentemente dalle ragioni che la determinino: dimissioni o revoca o mancato rinnovo del mandato. Nemmeno è previsto il caso di indennità speciali nel caso di offerta pubblica di acquisto.

Le ragioni di tale impostazione sono da ricondurre al ruolo di Soci di riferimento, rivestito da entrambi gli Amministratori esecutivi, nella società Penta Holding, attuale controllante di Bolzoni s.p.a.

Le medesime considerazioni sono poste dal Consiglio di amministrazione a fondamento della mancata previsione di patti di non concorrenza che intercorrano con Ciascuno di Essi.

Non è previsto un piano per la loro successione, ritenendosi che la ripartizione dei ruoli di vertice e la buona organizzazione operativa della Società e del Gruppo consentano agevolmente di fronteggiare le eventuali situazioni di emergenza che avessero a presentarsi e che il Socio di controllo sia in grado di provvedere alla loro sostituzione in caso di necessità.

9. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza prendere a riferimento la politica di altre Società.

SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2014 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2014 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale

* * *

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 con riferimento all’esercizio 2014.

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

1.1 Consiglio di Amministrazione

1.1.1 Presidente del Consiglio di amministrazione - Emilio Bolzoni

Come precisato, la remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa determinata all’interno dell’ammontare complessivo stabilito dall’Assemblea ordinaria all’atto della nomina. Ammonta ad euro 230.000 annui.

Al Presidente del Consiglio di amministrazione spetta altresì un’indennità di carica di consigliere di amministrazione, ricoperta presso Auramo OY (Finlandia).

1.1.2 Amministratore Delegato - Roberto Scotti

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell’Amministratore Delegato nel corso dell’esercizio 2014:

- i) un compenso fisso di Euro 230.000; oltre ad euro 33.000 per compenso di componente del Consiglio di amministrazione nella controllata Meyer GmbH (D);
- ii) un compenso variabile che però non è stato conseguito in quanto gli obiettivi di risultato, legati al fatturato ed all’EBITDA, sono stati raggiunti in misura inferiore rispetto alla soglia minima d’incentivazione prefissata;
- iii) nessun compenso straordinario.

1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione

Come precisato, la remunerazione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa. Ammonta ad euro 28,000 annui per Ciascuno, eventualmente da ragguagliarsi al minor periodo di vigenza nella carica nel corso dell’esercizio.

1.2 Collegio Sindacale

Nel corso dell'esercizio 2014, i compensi al Collegio Sindacale, come stabilito dall'Assemblea dei Soci del 29/4/2013 che lo ha nominato, è stato riconosciuto nelle seguenti misure:

- a Giorgio Picone, Presidente del collegio sindacale, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 25.000;
- a Maria Gabriella Anelli ed a Carlo Baldi, il compenso relativo all'esercizio 2014 è pari a Euro 14.000 per ciascuno.

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

Come già precisato, in riferimento particolare agli Amministratori esecutivi, non sono in essere accordi specifici che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Per tale ragione nessun emolumento è stato corrisposto nell'esercizio al richiamato titolo, né è maturato in vista di future erogazioni.

SECONDA PARTE - TABELLE

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2014.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2014

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					
1) Compensi nella società che redige il bilancio												
Emilio Bolzoni	Presidente	2014	Appr.bilancio 2014	230.000	-	-	-	-	-	230.000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2014	Appr.bilancio 2014	230.000	-	-	-	-	-	230.000	-	-
Luigi Pisani	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Franco Bolzoni	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Pierluigi Magnelli	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Davide Turco	Consigliere non esecutivo	2014	Dimissioni del 29.4.2014	9.200	-	-	-	-	-	9.200	-	-
Karl Peter Staack	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Raimondo Cinti	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Giovanni Salsi	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Paolo Mazzoni	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Claudio Berretti	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-

Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	2014	Appr.bilancio 2015	25.000	-	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco	2014	Appr.bilancio 2015	14.000	-	-	-	-	-	-	14.000	-	-
Carlo Baldi	Sindaco	2014	Appr.bilancio 2015	14.000	-	-	-	-	-	-	14.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate													
Emilio Bolzoni	Presidente	2014	A revoca	33.000 ^(*)	-	-	-	-	-	-	33.000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2014	A revoca	33.000 ^(**)	-	-	-	-	-	-	33.000	-	-
(III) Totale-													
Emilio Bolzoni	Presidente	2014	Appr.bilancio 2014	263.000	-	-	-	-	-	-	263.000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2014	Appr.bilancio 2014	263.000	-	-	-	-	-	-	263.000	-	-
Luigi Pisani	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Franco Bolzoni	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Pierluigi Magnelli	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Davide Turco	Consigliere non esecutivo	2014	Dimissioni del 29.4.2014	9.200	-	-	-	-	-	-	9.200	-	-
Karl Peter Staack	Consigliere non esecutivo	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Raimondo Cinti	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Giovanni Salsi	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	-	28.000	-	-

Paolo Mazzoni	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014-	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Claudio Berretti	Consigliere indipendente	2014	Appr.bilancio 2014	28.000	-	-	-	-	-	28.000	-	-
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	2014	Appr.bilancio 2015	25.000	-	-	-	-	-	25.000	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco	2014	Appr.bilancio 2015	14.000	-	-	-	-	-	14.000	-	-
Carlo Baldi	Sindaco	2014	Appr.bilancio 2015	14.000	-	-	-	-	-	14.000	-	-
(III) TOTALE				812.200	-	-	-	-	-	812.200	-	-

(dati espressi in Euro)

NOTE

Compensi variabili non equity: Nel 2014 gli incentivi per l'amministratore delegato, essendo basati sul raggiungimento di un determinato valore percentuale di Ebitda, non sono stati raggiunti.

(*) Il compenso fisso del Presidente da Controllate e Collegate si riferisce ad emolumenti per la carica di amministratore nella controllata Auramo Oy.

(**) Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato da Controllate e Collegate si riferisce ad emolumenti per la carica di amministratore nella controllata Meyer GmbH.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogato	Ancora differiti	
<i>1. Compensi nella società che redige il bilancio</i>									
									-
TOTALE			-	-	-	-	-	-	-

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 Bolzoni e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014
Emilio Bolzoni	Presidente CdA	Bolzoni S.p.A.	21.873	-	-	21.873
Roberto Scotti	AD	Bolzoni S.p.A.	50.913	15.000	-	65.913
Pier Luigi Magnelli	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	22.267	-	-	22.267
Luigi Pisani	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	34.002	-	34.002	-
Franco Bolzoni	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	208.726	-	166.665	42.061
Davide Turco	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Karl-Peter Staack	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	912.282	-	-	912.282
Raimondo Cinti	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Salsi	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	2.000	-	-	2.000
Paolo Mazzoni	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	1.570.000	-	668.335	901.665
Claudio Berretti	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Carlo Baldi	Sindaco effettivo	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco effettivo	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche anche per una frazione di anno.

Podenzano, 12 marzo 2015