



Piaggio & C. S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

**redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e dell'art. 84-*quater* del
Regolamento Consob 11971/1999**

27 febbraio 2015

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e ai direttori generali ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:
 - fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Piaggio nella determinazione e nel monitoraggio dell’applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione, già adottata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sottoposta da ultimo al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2014, è stata altresì confermata dal Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2015.

La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni delle retribuzioni degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A..

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2014. Come sopra indicato nel corso dell’esercizio 2014 la Società non ha modificato la politica di remunerazione. In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 ed aggiornata in data 17 dicembre 2012 e disponibile sul sito internet di gruppo www.piaggiogroup.com nella sezione *Governance*, l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura per le operazioni con parti correlate nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, sempreché queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

1. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale.

1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

1.2 Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da tutti amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni assunte;
- formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia di remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Piaggio, tenuto conto delle informazioni ed indicazioni fornite dall'Amministratore Delegato, valutando periodicamente i criteri adottati per la remunerazione della predetta dirigenza;
- coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione e nell'attuazione degli eventuali piani di compensi basati su azioni o su strumenti finanziari.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

1.3 Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3);
- esprime un voto consultivo sulla Relazione sulla Politica di Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

1.4 Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

2. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di *performance*.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la politica sulla remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (ii) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) gli obiettivi di *performance* sono:
 - prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio-lungo periodo della società;
 - specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
 - misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
 - realistici, in quanto ritenuti raggiungibili benché sfidanti ed ambiziosi;

- definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

La Politica sulla Remunerazione non prevede la sottoscrizione con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche di accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

Nella definizione della Politica sulla Remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

3. Remunerazione degli amministratori

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

- (i) Amministratori non esecutivi: i Consiglieri.
- (ii) Amministratori esecutivi: il Presidente ed Amministratore Delegato, Roberto Colaninno.

Amministratori non esecutivi

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione, entrambi composti da tutti Amministratori indipendenti come previsto dal Codice di Autodisciplina, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto. Al Vice Presidente è riconosciuto un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto per la carica di Amministratore. Agli Amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati.

Inoltre, le spese sostenute dagli Amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

Tutti gli Amministratori usufruiscono altresì di una copertura assicurativa “Directors and Officers” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell’esercizio delle loro funzioni, con l’esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è determinata secondo le migliori pratiche seguite da società paragonabili per dimensioni e struttura di *governance* ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l’impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi individuati dal Piano Strategico triennale approvato dalla Società, periodo ritenuto coerente con l’obiettivo di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo e con una corretta politica di gestione dei rischi. L’ammontare della componente variabile viene determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

La componente variabile viene pertanto corrisposta con cadenza annuale con riferimento ad obiettivi di lungo-medio periodo prefissati dal Piano Strategico triennale.

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 30% dell’importo stabilito per il compenso fisso. Anche gli Amministratori esecutivi usufruiscono di una copertura assicurativa “Directors and Officers” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell’esercizio delle loro funzioni, con l’esclusione dei casi di dolo e colpa grave. La Politica di Remunerazione non prevede la corresponsione di benefici non monetari.

4. Remunerazione dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati al punto 2) ed è composta da:

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l’impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;
- (ii) da una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO), collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una

- percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 50% di detta remunerazione;
- (iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari.

Ai dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico e usufruiscono della copertura assicurativa “Directors and Officers” sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave, oltre la generale tutela prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e ai direttori generali, ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- nel primo paragrafo, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte dell'esercizio 2014 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione;
- nel secondo paragrafo, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2014) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nel terzo paragrafo, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società viene corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 40.000 annui, determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 aprile 2012 e rimasto invariato per l'Esercizio. Ai Consiglieri chiamati a partecipare al Comitato Controllo e Rischi ed al Comitato per la Remunerazione è corrisposto un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000 annui in considerazione del maggior impegno richiesto. Il Presidente del Comitato Controllo e Rischi riceve invece un emolumento aggiuntivo pari ad Euro 20.000 annui.

Le remunerazioni del Presidente ed Amministratore Delegato e del Vice Presidente, sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 13 aprile 2012, sentito il parere del Collegio Sindacale ed il Comitato per la Remunerazione.

L'emolumento del Presidente ed Amministratore Delegato, secondo quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, si compone di una componente fissa annua lorda pari ad Euro 1.250.000 (oltre ad Euro 40.000 per la carica di Amministratore) ed una componente variabile. L'ammontare della componente variabile erogabile (che può raggiungere fino ad un massimo del 30% dell'importo stabilito per il compenso fisso) è determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Per l'esercizio 2014, il Presidente ed Amministratore Delegato ha comunicato al Comitato per la Remunerazione, riunitosi per formulare la propria proposta da presentare al Consiglio di Amministrazione, la propria intenzione di non percepire l'importo variabile del proprio compenso.

Al Vice Presidente della Società è riconosciuto un compenso aggiuntivo pari ad Euro 60.000 oltre a quello già previsto per la carica di Amministratore.

La remunerazione riconosciuta al Direttore Generale Finance, ing. Gabriele Galli, in linea con quanto previsto nella Politica di Remunerazione, è stata nel corso dell'esercizio 2014 pari ad Euro 520.358.

Si segnala che nel corso dell'esercizio è terminato il piano di compensi per i manager del Gruppo Piaggio basato su azioni (*stock options*) approvato dall'Assemblea degli azionisti il 7 maggio 2007 ("**Piano di Stock Option 2007-2009**") e successivamente modificato con delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2010, avendo esaurito i suoi effetti a seguito dell'esercizio di tutte le opzioni assegnate non decadute. Le opzioni assegnate in base al piano predetto prevedevano un *vesting period* di tre anni dall'assegnazione, l'ultima delle quali è avvenuta il 18 dicembre 2009.

Il Piano di Stock Option 2007-2009 non prevedeva l'assegnazione di opzioni in base ad obiettivi di *performance*. Non erano inoltre previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione. Il Piano di Stock Option 2007-2009, aveva come destinatario, tra gli altri, il Direttore Generale Finance, ma non Amministratori della Società stessa.

Si precisa che il Piano era da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 3 del TUF e dell'art. 84-bis, comma 2 del Regolamento Emittenti.

Per maggiori informazioni in merito, si rinvia alle informazioni storiche del Piano contenute negli aggiornamenti del Documento Informativo pubblicati sul sito internet www.piaggiogroup.com nella sezione *Governance – Management*.

Si precisa che alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato altri dirigenti con responsabilità strategiche. Non sono stati stipulati accordi con Amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche che regolino *ex ante* gli aspetti economici in caso di cessazione dalla carica ovvero relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del soggetto interessato.

2. Rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio

In relazione agli obblighi di informativa previsti dallo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti n. 11971/99, in materia di compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, anche da società controllate e collegate, si forniscono le suddette informazioni secondo le modalità che seguono.

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella società che redige il bilancio e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non¹.

Compensi fissi: sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

Compensi per la partecipazione a comitati: sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari.

Partecipazione agli utili: è indicato l'ammontare per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Benefici non monetari: è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Altri compensi: sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Fair value dei compensi equity: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali².

Si precisa che sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo, direttore generale o dirigente con responsabilità strategiche.

¹ Qualora una società sia stata controllata o collegata per una frazione di anno, è indicato l'intero compenso annuale, purché la situazione di controllo/collegamento sia presente alla data di chiusura dell'esercizio.

² Tale voce non si riferisce all'intera assegnazione di compensi *equity* effettuata nel corso dell'esercizio, ma solo alla parte di essa rilevata in bilancio, in applicazione dei principi contabili che impongono di tener conto del periodo di maturazione dei diritti stessi, ripartendo il relativo costo nel periodo di *vesting*.

Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai direttori Generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

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 rapporto di lavoro
Roberto Colaninno	Presidente /AD	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	1.290.000						1.290.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.290.000						1.290.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.290.000						1.290.000		
Matteo Colaninno	Vice Presidente	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	100.000						100.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000						100.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				100.00						100.000		
Michele Colaninno	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
Vito Varvaro	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

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 rapporto di lavoro
Daniele Discepolo	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000	20.000 (Presidente CCR) 10.000 (Membro CR)					70.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	30.000					70.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	30.000					70.000		
Andrea Paroli	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
Franco Debenedetti	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000	10.000 (Membro CR)					50.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	10.000					50.000		
Mauro Gambaro	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

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
Luca Paravicini Crespi	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000	10.000					50.000		
					(Componente CCR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000					50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	10.000					50.000		
Riccardo Varaldo	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000	10.000 (Componente CCR)					60.000		
					10.000 (Presidente CR)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000					60.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
Livio Corghi	Amm.tore	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000						40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
Gabriele Galli	Direttore Generale Finance	01/01/14 - 31/12/14	Fino a revoca o dimissioni					2.180	520.358 ⁽¹⁾	522.538		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio								2.180	520.358	522.538		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale								2.180	520.358	522.538		

(1) retribuzione da lavoro dipendente

Tabella 2 – Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale

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
Giovanni Barbara	Presidente	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	130.000	26.000 (Componente ODV)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			156.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				130.000	26.000					156.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				130.000	26.000					156.000		
Attilio Arietti	Sindaco Effettivo	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	80.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			80.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000						80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				80.000						80.000		
Alessandro Lai	Sindaco Effettivo	01/01/14 - 31/12/14	Approvazione bilancio 2014	80.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			80.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.000						80.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				80.000						80.000		
Mauro Girelli	Sindaco Supplente		Approvazione bilancio 2014	-		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-						-		
Elena Fornara	Sindaco Supplente		Approvazione bilancio 2014	-		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			-		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				-						-		

Tabella 3 - *Stock options* assegnate al Direttore Generale Finance e detenute nel corso dell'Esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti ad assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Gabriele Galli	Direttore Generale Finance	SOP 2007/2009	250.000	1,826	Dal 18/12/2012 al 18/12/2014							250.000	1,826	2,7936			
(I) Totale			250.000														

(*) prezzo medio alle date di esercizio.

3. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (in conformità allo schema n. 7-ter, Allegato 3A del Regolamento Emittenti).

I componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali ed i dirigenti con responsabilità strategiche non detengono partecipazioni nella Società ovvero in società da questa controllate.