

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

19 APRILE 2012

*Relazione sulla Remunerazione
(punto 3 all'ordine del giorno)*



SOCIETA' PER AZIONI - CAPITALE SOCIALE EURO 60.676.819,84
REGISTRO DELLE IMPRESE DI MANTOVA E CODICE FISCALE N. 00607460201
SOCIETA' SOGGETTA ALL'ATTIVITA' DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI CIR S.p.A.
SEDE LEGALE: 46100 MANTOVA, VIA ULLISSE BARBIERI, 2 - TEL. 0376. 2031
UFFICI: 20149 MILANO, VIA FLAVIO GIOIA, 8 - TEL. 02.467501
SITO INTERNET: WWW.SOGEFIGROUP.COM

Relazione sulla Remunerazione

PREMessa

La presente relazione (“Relazione sulla Remunerazione”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell’art. 123-ter del D. Lgs n. 58/98 (T.U.F.) e tenendo conto delle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice di Autodisciplina”), ed è articolata in due sezioni. La prima sezione ha lo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all’esercizio 2012, nonché alle procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica; la seconda sezione ha la finalità di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e di illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio, dalla Società e da sue controllate e collegate, ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2011, è chiamata, ai sensi dell’art. 123-ter del T.U.F., ad esprimersi, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge.

Elenco definizioni

Ai fini della presente Relazione sulla Remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“Azioni”: le azioni ordinarie di Sogefi S.p.A. da nominali euro 0,52 cadauna.

“Codice di Autodisciplina”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

“Comitato per la Remunerazione”: comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione, attualmente composto dagli Amministratori Indipendenti Dott. Dario Frigerio, Dott. Roberto Robotti e Avv. Paolo Riccardo Rocca.

“Dirigenti con responsabilità strategiche”: soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti

correlate ed identificati all'art. 2.2.3 della "Disciplina delle operazioni con parti correlate" adottata da Sogefi S.p.A., che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

"Gruppo": Sogefi S.p.A. e le sue controllate.

"Piano": Piano di *Stock Grant* 2012.

"Politica": politica delle remunerazioni della Società.

"Regolamento": il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

"Regolamento Emittenti": Delibera Consob n. 11971/99.

"Società": SOGEFI S.p.A. con sede legale in Mantova, Via Ulisse Barbieri n. 2.

"T.U.F": Decreto Legislativo n. 58/98.

SEZIONE I

Si illustrano in questa sezione la politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2012 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La Politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

- 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*

La Politica è predisposta dal Comitato per la Remunerazione e da quest'ultimo sottoposta annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

La Politica si articola come segue:

- i) l'Assemblea degli Azionisti stabilisce il compenso fisso ai Componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato.
- ii) L'Assemblea degli Azionisti esprime il voto, non vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione.
- iii) L'Assemblea degli Azionisti approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dell'Amministratore Delegato della Società e di dipendenti del Gruppo.
- iv) Il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso agli Amministratori investiti di particolari cariche.
- v) Il Consiglio di Amministrazione determina i compensi degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati.
- vi) L'Amministratore Delegato determina, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.
- vii) Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione per i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, di predisporre la Politica e sotoporla all'esame del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato per la Remunerazione ha altresì il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di compensi basati su strumenti

finanziari: tali piani vengono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima approva il Piano e delega il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il Regolamento, identificare i beneficiari e l'entità dei diritti condizionati (*Units*) da attribuire a ciascuno di essi.

b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento

Come sopra indicato, il Comitato per la Remunerazione interviene nella predisposizione della Politica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è composto dagli Amministratori Indipendenti Dott. Dario Frigerio, Dott. Roberto Robotti e Avv. Paolo Riccardo Rocca.

Il Comitato 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 dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte, in assenza dei diretti interessati, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, anche mediante piani di remunerazione basati su azioni della Società;
- elabora proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, redigendo pertanto il Regolamento del Piano, che il Consiglio sottopone all'approvazione dell'Assemblea, formulando altresì proposte in merito all'identificazione dei beneficiari e all'entità delle *Units* da attribuire a ciascuno di essi, tenuto conto, per quanto riguarda i dirigenti delle proposte formulate dall'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

c) Eventuale intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguitate con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

Le politiche retributive sono orientate a garantire una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli aziendali.

La Politica è determinata secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo.

La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri e parametri retributivi premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

Le linee guida della Politica dell'esercizio in corso non sono variate rispetto alla Politica dell'esercizio precedente.

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

Il compenso attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in quanto Amministratore esecutivo, ed agli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati, è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da un pacchetto bilanciato formato da componenti monetarie fisse e variabili e componenti non monetarie basate su titoli azionari della Società, così determinata con la finalità di incentivarne l'impegno e assicurare il più possibile la loro partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi aziendali.

La componente fissa della remunerazione – erogabile in denaro - è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti.

La componente variabile si articola come segue:

- bonus annuale che ha la funzione di incentivo di breve termine, erogabile in denaro, finalizzato al raggiungimento di obiettivi annuali, basati su indici di profittabilità e finanziari del Gruppo, verificabili sulla base del bilancio dell'esercizio di riferimento;

- incentivazione a medio-lungo termine costituita da piani di compensi basati su azioni Sogefi.

La componente variabile monetaria (bonus annuale) è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* preventivamente determinati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti, basati su criteri quantitativi (reddituali e finanziari) e, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, parzialmente qualitativi. Il rapporto di detta componente variabile rispetto al totale del compenso monetario è pari al 50% per l’Amministratore Delegato ed al 30% per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono inoltre di piani di remunerazione basati su azioni della Società approvati dall’Assemblea degli Azionisti che tengono conto delle indicazioni dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un’ottica di perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze trimestrali a partire dal primo giorno del secondo anno dalla data di attribuzione e per un periodo di quasi 2 anni, avendo quindi un periodo medio di *vesting* sostanzialmente in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l’esercizio di parte dei diritti attribuiti (almeno pari al 50% del totale) è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* correlati all’andamento del titolo;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate (10% del totale) per un periodo di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Per l’Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista l’assegnazione di auto aziendale.

In linea con la prassi di mercato, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completato da alcuni benefit, che consistono in piani previdenziali, assicurativi e di assistenza sanitaria.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La componente variabile della remunerazione erogabile in denaro (bonus annuale) attribuita all’Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* preventivamente determinati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti, basati su criteri quantitativi (reddituali e finanziari) e, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, parzialmente qualitativi.

La componente variabile monetaria prevede l’erogazione differenziata del compenso, con importi commisurati al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Per l’Amministratore Delegato è prevista: l’erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi di riferimento; l’erogazione del 50% del compenso variabile al raggiungimento di una soglia minima pari all’80% degli obiettivi di riferimento e l’erogazione dell’importo massimo previsto per tale componente retributiva pari al 150% del compenso variabile al raggiungimento o al superamento del 120% degli obiettivi di riferimento. Non è quindi prevista alcuna erogazione del compenso variabile qualora non sia raggiunta la soglia minima dell’80% degli obiettivi assegnati.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione ai soli obiettivi quantitativi, è prevista: l’erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi di riferimento; l’erogazione dell’80% o del 90% del compenso variabile al raggiungimento di una soglia minima pari (rispettivamente) all’80% o al 90% degli obiettivi di riferimento; in caso di raggiungimento o superamento del 125% degli obiettivi di riferimento l’erogazione dell’importo massimo previsto per tale componente è pari al 150% del compenso variabile. Non è quindi prevista alcuna erogazione del compenso variabile qualora non sia raggiunta la soglia minima dell’80% o del 90% degli obiettivi quantitativi assegnati.

I piani di compensi basati su strumenti finanziari si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione differite in un adeguato lasso temporale e in parte legate al raggiungimento di *performance*, nell’ottica di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Nello specifico, il Piano di *Stock Grant* 2012 - sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l’altro, il Bilancio al 31 dicembre 2011 - prevede l’assegnazione di diritti (“*Units*”), gratuiti e non trasferibili inter vivos, ciascuno dei quali attributivo del diritto all’assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze. Le *Units* sono suddivise in due categorie:

- *Time-based Units*, la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo;

- *Performance Units*, in numero almeno pari al 50% del totale delle *Units* assegnate, la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica dell’Azione rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di Stock Grant 2012).

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di *Stock Grant* 2012, cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell’art.84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2011, reperibile nel sito internet della Società www.sogefigroup.com, sezione Azionisti– Assemblee.

I principi che sono alla base del piano di *Stock Grant* 2011, approvato dall’Assemblea del 19 aprile 2011, sono presenti nel Documento Informativo 2011 reperibile nel sito internet della Società www.sogefigroup.com, sezione Azionisti -Assemblee.

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

L’assegnazione del bonus annuale basato su obiettivi di *performance* avviene attraverso un processo di valutazione che rifletta la correlazione diretta delle *perfomance* con gli obiettivi economici e finanziari e le strategie del Gruppo.

Il bonus annuale assegnato all’Amministratore Delegato è basato su parametri prettamente quantitativi quali il raggiungimento degli obiettivi di *budget* in termini di risultati economici e finanziari.

Il bonus annuale assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche è basato anche parzialmente su parametri qualitativi riguardanti principalmente la gestione efficiente di tematiche di specifica competenza.

In relazione ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai fini dell’esercitabilità delle *Time-based Units* è stata considerata unicamente quale condizione il decorrere dei termini temporali prefissati, mentre ai fini dell’esercitabilità delle *Performance Units* è stata considerata anche la condizione del raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica relativa all’Indice Sogefi rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di Stock Grant 2012). Si ritiene infatti opportuno valutare l’andamento del titolo Sogefi non in termini assoluti, ma rispetto al *trend* del settore della componentistica *automotive* al fine di depurare, per

quanto possibile, la valutazione dell’effettiva *performance* dell’Azione da dinamiche di carattere generale, non necessariamente connesse allo specifico andamento della Società.

L’entità delle *Units* attribuite a ciascun beneficiario è determinata tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto nella Società e della importanza della funzione svolta da ciascuno di essi.

i) *Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguitamento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli Azionisti.

A tal fine la componente variabile monetaria della remunerazione rispetta criteri di simmetria in relazione ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi o azzerarsi in caso di *performance* inferiori alle previsioni annuali e la componente basata su strumenti finanziari prende in considerazione, come specificato al precedente punto g), due elementi principali: il decorrere del tempo e l’apprezzamento del titolo Sogefi sul mercato rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2012).

Il Consiglio ritiene che la compresenza di questi ultimi due elementi (tempo e *performance*) sia opportuna per consentire una adeguata fidelizzazione dei beneficiari del Piano anche nei casi in cui il titolo della Società non registri apprezzamenti sul mercato rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2012).

La continuità del rapporto con il personale che si ritiene chiave rappresenta infatti, di per sé, un valore per la Società e, quindi, per i suoi Azionisti. L’incentivo alla miglior *performance* è poi assicurato dalla contestuale assegnazione di *Units* il cui esercizio è subordinato al raggiungimento di determinati risultati in termini di apprezzamento del titolo Sogefi sul mercato rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2012), parametro che il Consiglio ritiene idoneo a favorire un allineamento dell’interesse del *management* a quello degli Azionisti in un’ottica di medio-lungo periodo.

In entrambe le situazioni poi (*Performance Units* e *Time-based Units*), sempre al fine di assicurare l’allineamento degli interessi del *management* e degli Azionisti nel medio-lungo periodo, è previsto un periodo di *vesting* dilazionato e un periodo di “minimum holding” (cfr. successivo punto j).

j) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

L'erogazione della componente variabile monetaria (bonus annuale) è prevista, in un'unica soluzione, successivamente alla verifica delle condizioni di *performance* da effettuarsi nei primi mesi successivi al termine dell'esercizio di riferimento degli obiettivi. Il bonus annuale riconosce e premia i risultati raggiunti costituendo un importante elemento motivazionale.

Come anticipato al precedente punto e) il Piano di *Stock Grant* 2012 prevede che le *Units* assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica:

- fino a un massimo pari al 12,5% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 20 aprile 2014;
- fino a un massimo pari al 25% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 31 luglio 2014;
- fino a un massimo pari al 37,5% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2014;
- fino a un massimo pari al 50% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2015;
- fino a un massimo pari al 62,5% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 30 aprile 2015;
- fino a un massimo pari al 75% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 31 luglio 2015;
- fino a un massimo pari all'87,5% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2015;
- fino a un massimo pari al 100% del totale delle *Units* assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2016.

Le *Units* maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 19 aprile 2022.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del *management* e degli Azionisti (nel lungo periodo) che il Piano si propone.

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

Il Piano di *Stock Grant* 2012, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di “minimum holding” delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle *Units* e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla data di attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

Fatto salvo l'applicazione delle previsioni di legge, non sono previsti trattamenti economici correlati alla cessazione del mandato di Amministratore.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, sono applicabili le norme di legge e gli accordi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

E' prevista, in linea con le *best practices*, una polizza assicurativa (Directors&Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi sociali e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni con l'obiettivo di tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

I Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, beneficiano di coperture previdenziali, assicurative e di assistenza sanitaria.

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

Oltre al compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina a favore di tutti i consiglieri, agli Amministratori indipendenti è assegnato un compenso per la eventuale partecipazione a comitati interni.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato) beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo specifico di politiche di altre società. Si ritiene infatti che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

SEZIONE II

Parte Prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Il compenso degli Amministratori è costituito da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato.

Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente e l'Amministratore Delegato sono remunerati con un ulteriore compenso fisso. L'Amministratore Delegato beneficia altresì di un compenso annuale variabile (bonus annuale) ed è beneficiario di piani di compensi basati su azioni della Società.

Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso per la eventuale partecipazione a Comitati Interni (Comitato per il Controllo Interno, Comitato per le operazioni con parti correlate, Comitato per la Remunerazione).

Collegio Sindacale

Il compenso è determinato, in forma fissa, dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci Effettivi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto remunerativo è costituito da: retribuzione fissa, compenso annuale variabile (bonus annuale), diritti derivanti dalla partecipazione a piani di compensi basati su azioni della Società. A ciò si aggiungono piani assicurativi e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:

1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

I Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende industriali, i quali stabiliscono limiti

quantitativi.

1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una indennità nei casi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i Dirigenti di aziende industriali.

1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.

1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

I diritti (*Units*) di cui ai piani di *Stock grant* sono attribuiti ai beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le *Units* è inoltre condizionato al permanere del rapporto di lavoro o di amministrazione tra il beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi manterranno solo la titolarità delle *Units* maturate al momento della cessazione del rapporto.

1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità

Vedi il predente punto 1.2.1.

1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Non sono stati stipulati accordi che prevedono tali fattispecie.

Il piano di *Stock Grant* prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi mantengano la titolarità delle *Units* maturate al momento della cessazione del rapporto.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari o degli eredi la conservazione dei diritti derivanti dal piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle *Units* non maturate.

1.2.7 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza

Non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento

Non applicabile.

1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate

Nel corso dell'esercizio 2011 non sono state erogate indennità di fine rapporto a favore di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Parte Seconda

Allegate tabelle 1, 2, 3A e 3B previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

Partecipazioni

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, Sindaci e 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 soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n.7-ter del Regolamento Emittenti).

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche
(in migliaia di Euro)

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessaz. del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili				
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
Rodolfo De Benedetti	Presidente	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20 (b) 100					120	N/A	N/A
Emanuele Bosio	Amministratore Delegato	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20 (c) 550		(c) 348 (d) 27		3	948	100	N/A
Lorenzo Caprio	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(e) 18				38	N/A	N/A
Roberta Di Vieto	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(f) 18				38	N/A	N/A
Dario Frigerio	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(g) 10				30	N/A	N/A
Giovanni Germano	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20					20	N/A	N/A
Alberto Piaser	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	(*)	Sogefi S.p.A.	(a) 20					20	N/A	N/A
Roberto Robotti	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(h) 28				48	N/A	N/A

Paolo Riccardo Rocca	Consigliere	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2012	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(i) 10						30	N/A	N/A
COLLEGIO SINDACALE														
Angelo Girelli	Presidente	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2011											
				Sogefi S.p.A.	29							29	N/A	N/A
				Società controllate	13							13	N/A	N/A
				Totale	42							42	N/A	N/A
Giuseppe Leoni	Sindaco Effettivo	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2011	Sogefi S.p.A.	19							19	N/A	N/A
Riccardo Zingales	Sindaco Effettivo	1.1.2011 31.12.2011	Approvaz. Bilancio 2011	Sogefi S.p.A.	19							19	N/A	N/A
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)														
				Sogefi S.p.A.	350		150 (I) 33		14			547	36	

- (a) compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti a favore di ciascun consigliere all'atto di nomina (20 aprile 2010), per l'intera durata del mandato;
 (b) compenso attribuito al Presidente quale amministratore esecutivo;
 (c) compenso fisso e compenso variabile attribuiti all'Amministratore Delegato quale amministratore esecutivo;
 (d) maggior compenso variabile dell'esercizio 2010 erogato nel 2011 rispetto allo stanziamento nel bilancio 2010;
 (e) compenso del Consigliere Lorenzo Caprio per la partecipazione ai seguenti comitati: € 10.000 quale membro del Comitato per il Controllo Interno- € 8.333 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate;
 (f) compenso del Consigliere Roberta di Vieto per la partecipazione ai seguenti comitati: € 10.000 quale membro del Comitato per il Controllo Interno- € 8.333 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate;
 (g) compenso del Consigliere Dario Frigerio per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione;
 (h) compenso del Consigliere Roberto Robotti per la partecipazione ai seguenti comitati: € 10.000 quale membro del Comitato per il Controllo Interno- € 8.333 quale membro del Comitato per le operazioni con parti correlate - € 10.000 quale membro del Comitato per la Remunerazione;
 (i) compenso del Consigliere Paolo Riccardo Rocca per la partecipazione al Comitato per la Remunerazione;
 (l) maggior compenso variabile dell'esercizio 2010 erogato nel 2011 rispetto allo stanziamento nel bilancio 2010.

(*) Il Consigliere Dott. Alberto Piaser si è dimesso, in data 1° febbraio 2012, dalla carica di Amministratore della Società.

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Nume ro opzioni	Prez zo di eser cizio	Perio do possibi le eserci zio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di Euro)	Data di assegna zione	Prezzo di mercato delle azioni sottostan ti all'asseg nazione delle opz	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (in migliaia di Euro)
Emanuele Bosio	Amministratore Delegato																
Compensi Sogefi S.p.A.	Piano stock option 26.2.2004 (*)	66.000	2,64	30.9.2004 30.9.2014												66.000	
	Piano stock option 14.2.2005 (*)	216.000	3,87	30.9.2005 30.9.2015												216.000	
	Piano stock option 6.4.2006	600.000	5,87	30.9.2006 30.9.2016												600.000	
	Piano stock option 23.4.2009	638.400	1,0371	30.9.2009 30.9.2019												638.400	19
	Piano stock option 20.4.2010	900.000	2,3012	30.9.2010 30.9.2020												900.000	88
Totale		2.420.400														2.420.400	107
Dirigente con responsabilità strategiche (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)																	
Compensi Sogefi S.p.A.	Piano stock option 23.4.2009	100.000	1,0371	30.9.2009 30.9.2019												100.000	2
	Piano stock option 20.4.2010	110.000	2,3012	30.9.2010 30.9.2020												110.000	11
Totale		210.000														210.000	13

(*) Delibere del Consiglio di Amministrazione di aumento del capitale a valere sulle deleghe conferite dall'Assemblea Straordinaria degli Azionisti il 19 aprile 2001.

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (in migliaia di Euro)	Fair value
Emanuele Bosio	Amministratore Delegato												
Compensi Sogefi S.p.A.		Piano phantom s.o. 20.4.2007	n. 756.000 phantom stock option	15.5.2007 30.6.2011							84.000	(****)	(*) (25)
		Piano phantom s.o. 22.4.2008	n. 653.400 phantom stock option	14.5.2008 30.6.2012							237.600	(****)	(*) (142)
		Piano stock grant 19.4.2011			n. 114.700 diritti Time based Units (a)	320	19.4.2011 20.1.2015	19.4.2011	N/A (c)				81
		Piano stock grant 19.4.2011			n. 156.100 diritti Performance Units (b)	311	19.4.2011 20.1.2015	19.4.2011	N/A (c)				79
Total			1.409.400 (**)		270.800	631					321.600 (***)		(*) (7)
Dirigente con responsabilità strategiche (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)													
Compensi Sogefi S.p.A.		Piano stock grant 19.4.2011			n. 16.600 diritti Time based Units (a)	46	19.4.2011 20.1.2015	19.4.2011	N/A (c)				12
		Piano stock grant 19.4.2011			n. 22.500 diritti Performance Units (b)	45	19.4.2011 20.1.2015	19.4.2011	N/A (c)				11
Total					39.100	91							23

(a) Ciascuna *Time-based Units* dà diritto a ricevere n. 1 azione Sogefi subordinatamente al decorrere dei termini.

(b) Ciascuna *Performance Units* dà diritto a ricevere n. 1 azione Sogefi subordinatamente al decorrere dei termini ed al raggiungimento degli obiettivi di valore Normale delle Azioni.

(c) Il *fair value* unitario alla data di assegnazione dei diritti è pari a € 2,7892 per le *Time-based Units* e € 1,9930 per le *Performance Units*.

(*) Variazione positiva rilevata al conto economico dell'esercizio 2011 quale differenza tra il valore del *fair value* al 31 dicembre 2011 ed il *fair value* alla fine del precedente esercizio.

(**) *Phantom stock option* assegnate in precedenti esercizi e maturate sino alla data del 1° gennaio 2011.

(***) *Phantom stock option* assegnate in precedenti esercizi, maturate nell'esercizio 2011.

(****) Il valore non è determinato in quanto il Beneficiario non ha esercitato i diritti derivanti dalle *"phantom stock option"*.

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei dirigenti con responsabilità strategiche
(in migliaia di Euro)

A Nome e cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A) Erogabile/erogato	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	
Emanuele Bosio	Amministratore Delegato								
Compensi Sogefi S.p.A.		Emolumento variabile 2011 deliberato dal CDA ai sensi dell'art. 2389 – 3° comma- del Codice Civile	348						
		Maggiore emolumento variabile 2010 erogato nel 2011 rispetto allo stanziamento nel bilancio 2010					27		
Totale			348				27		
Dirigente con responsabilità strategiche (ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010)									
Compensi Sogefi S.p.A.		Emolumento variabile 2011	150						
		Maggiore emolumento variabile 2010 erogato nel 2011 rispetto allo stanziamento nel bilancio 2010					33		
Totale			150				33		

SCHEMA 7-TER -TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
Emanuele Bosio	Amministratore Delegato	Sogefi S.p.A. ARA S.A. Filtrauto S.A. Allevard Springs Ltd United Springs S.A.S.	3.567.100 13 1 1 1			3.567.100 13 1 1 1
Giovanni Germano	Consigliere	Sogefi S.p.A. Sogefi S.p.A.	2.012.000 (1) 1.004.312			2.012.000 1.004.312
Roberto Robotti	Consigliere	Sogefi S.p.A.	1.300			1.300

(1) Posesso indiretto tramite Siria S.r.l., Corso Montevercchio 38, Torino – P.IVA 00486820012

SCHEMA 7-TER -TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numeri Dirigenti con responsabilità strategiche (*)	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
	ARA S.A. Filtrauto S.A.	- 1	5 -		5 1

(*) ex Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010

PROPOSTA DI DELIBERA

Voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter del T.U.F.

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., siete chiamati a deliberare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

Ciò premesso, sottponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone la seguente

proposta di delibera

“L’Assemblea degli Azionisti di Sogefi S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa;
- dato atto che la Relazione sulla Remunerazione è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge

DELIBERA

favorevolmente, sul contenuto della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 23 febbraio 2012.”