

**RELAZIONE DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
SULLA REMUNERAZIONE**

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

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione TESMEC S.p.A.  
in data 14 marzo 2012**

## GLOSSARIO

<b>TESMEC</b>	TESMEC S.p.A.
<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Codice di Autodisciplina 2011 o Codice 2011</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
<b>Comitato per la Remunerazione o Comitato</b>	Il Comitato per la Remunerazione costituito da TESMEC ai sensi del Codice.
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il Consiglio di Amministrazione di TESMEC.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il Collegio Sindacale di TESMEC.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Gruppo</b>	TESMEC e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
<b>Istruzioni al Regolamento di Borsa</b>	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Politica di Remunerazione o Politica</b>	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2012, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
<b>Regolamento del Comitato</b>	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 7 del Codice.
<b>Società</b>	TESMEC S.p.A.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

## INDICE

<b>SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE</b>	<b>5</b>
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.....	5
b) Intervento del comitato per la remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento.....	5
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni .....	6
d) Finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente .....	6
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 .....	6
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari .....	8
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	8
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.....	8
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguiti degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio .....	8
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post .....	8
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 .....	9
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	9
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	9
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi. .	9
o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società .....	10

## SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE 11

### PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

11

1.1	Consiglio di Amministrazione .....	11
1.2	Collegio Sindacale .....	11
1.3	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	12
	<b>SECONDA PARTE - TABELLE</b>	<b>13</b>
	<b>SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE</b>	<b>15</b>

## Premessa

La presente relazione sulla politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (la “**Relazione**”) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2012 ai sensi dell’articolo 123 – ter del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“**TUF**”) e dell’art. 7 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A..

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

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

## SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE

- a) *Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

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

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

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

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

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

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

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

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

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

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

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

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

La politica generale sulle remunerazioni (e sulle procedura di attuazione) è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 14 marzo 2012 e successivamente, in pari data, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

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

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

Con riferimento all'esercizio 2011, la Società non ha predisposto – in quanto non previsto dalla normativa al tempo vigente – una specifica politica sulla remunerazione.

Ciò premesso, rispetto alla politica seguita nel corso dell'esercizio 2011, si segnala che la politica generale sulle Remunerazioni, sebbene di nuova introduzione, non si discosta dalla prassi tenuta sinora dalla società in tema di remunerazione.

**e) *Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo***

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

- una componente fissa annua lorda;

- una componente variabile quale strumento di incentivazione e fidelizzazione idoneo anche ad assicurare un ottimale livello di correlazione tra la retribuzione del management e i risultati economici e finanziari della Società in un quadro di medio periodo. Tale componente variabile è legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati in particolare sul Fatturato e sulla Posizione Finanziaria Netta di TESMEC S.p.A. e del Gruppo TESMEC, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l’altro, della natura dell’attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l’andamento del mercato in cui opera la Società e conerenti con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell’attività di TESMEC, si ritiene che l’eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della presente politica di remunerazione della Società.

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

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

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

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

<b>Amministratore Delegato</b>	Premio pari al 60% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento all’80% del budget; un premio pari al 100% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento al 100% del budget e un premio pari al 120% della retribuzione annuale in caso di superamento del budget al 120%.
<b>Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità strategiche</b>	Premio pari al 10% della retribuzione annua linda in caso di raggiungimento del budget 2011 all’80%; premio pari al 20% della retribuzione annua linda in caso di raggiungimento del budget 2011 al 100%; premio pari al 30% della retribuzione annua linda in caso di superamento del budget 2011 al 120%.

L’Assemblea degli azionisti del 23 febbraio 2010 ha deliberato quale compenso totale del Consiglio di Amministrazione di TESMEC un ammontare pari a 696.000 Euro e non sono previsti compensi per la partecipazione a comitati, l’importo corrisposto ad ogni singolo

consigliere è omnicomprensivo. La connessione del premio con il budget consente di garantire la coerenza della politica di remunerazione a breve-medio periodo con quella di lungo periodo, poiché generalmente il budget conseguito in un esercizio viene preso come nuova base per l'esercizio successivo, determinando una spinta alla crescita costante del profitto dell'impresa. Il Comitato per la Remunerazione si è comunque riservato di introdurre altri indici (quali ad esempio l'espansione del business in nuovi mercati) laddove l'attuale politica di remunerazione non dovesse risultare adeguatamente incentivante sul lungo periodo.

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

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

*f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

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

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

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

*h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tale programma è esteso alle seguenti categorie:

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

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

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, come rilevato alla precedente lettera d) della Relazione, è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata dall’Assemblea ordinaria degli Azionisti.

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

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

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

## **SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2011 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE**

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2011 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

\* \* \*

### **PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Nella presente parte della Sezione II è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all’esercizio 2011.

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

#### **1.1 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione in data 23 febbraio 2010 ha deliberato di attribuire:

- A) quale compenso annuo per le deleghe per l’ordinaria e straordinaria amministrazione della società conferite al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominion:
  - i) un compenso fisso pari ad Euro 450.000 comprensivo di quello per la carica di amministratore;
  - ii) un ulteriore compenso variabile, rideterminato di anno in anno.
- B) quale compenso annuo per la carica di Vice Presidente conferita a Alfredo Brignoli un compenso fisso pari ad Euro 40.000 mentre per la carica di Vice Presidente conferita a Gianluca Bolelli un compenso fisso pari ad Euro 50.000. Entrambi i compensi sono comprensivi anche di quelli per la carica di amministratore;
- C) quale compenso annuo per le deleghe specifiche in qualità di responsabile dei progetti speciali, nonché di supervisore dell’area finanza della Società con poteri di indirizzo, al consigliere Michele Milani un compenso fisso pari ad Euro 50.000 comprensivo di quello per la carica di amministratore.

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione ha deliberato di attribuire un premio al Presidente e Amministratore Delegato Ambrogio Caccia Dominion relativo all’esercizio 2011:

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

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

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

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

#### **1.2 Collegio Sindacale**

Nel corso dell’esercizio 2011, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Simone Cavalli (Presidente), nominato dall’Assemblea del 23 febbraio 2010; il compenso relativo all’esercizio 2011 è pari a Euro 37.644;

- Stefano Chirico, nominato dall'Assemblea del 23 febbraio 2010; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 27.241;
- Claudio Melegoni, nominato dall'Assemblea del 23 febbraio 2010; il compenso relativo all'esercizio 2011 è pari a Euro 25.428.

### **1.5 Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche**

Il Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2011, su proposta del Comitato per la Remunerazione ha deliberato di attribuire un premio al Direttore Generale Paolo Mosconi ed al Direttore Finanza e Controllo Andrea Bramani relativo all'esercizio 2011:

- un premio pari al 10% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento all'80% del budget;
- un premio pari al 20% della retribuzione annuale in caso di raggiungimento al 100% del budget; e
- un premio pari al 30% della retribuzione annuale in caso di superamento del budget al 120%.

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

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

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

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

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

## **SECONDA PARTE - TABELLE**

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2011 corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2011.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento all'esercizio 2011 nel corso dell'esercizio 2011**

Nome e Cognome	Carica	Società	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Ambrogio Caccia Dominion	Presidente ed Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	450.000	-	-	15.000	-	465.000	-	-
Alfredo Brignoli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	40.000	-	-	-	-	40.000	-	-
Gianluca Boletti	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	52.000	-	-	-	70.000	122.000	-	-
Gianluca Vacchi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	12.000	-	-	-	-	12.000	-	-
Gioacchino Attanzio	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	25.000	-	-	-	-	25.000	-	-
Guido Giuseppe Maria Corbetta	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	12.000	-	-	-	-	12.000	-	-
Luca Poggi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	12.480	-	-	-	-	12.480	-	-
Michele Carlo Felice Milani	Consigliere Esecutivo	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	50.000	-	-	-	-	50.000	-	-
Sergio Arnoldi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	20.800	-	-	-	-	20.800	-	-
Caterina Caccia Dominion	Consigliere e Segretario	Tesmec S.p.A.	2011	31.12.2012	26.000	-	-	-	15.600	41.600	-	-
Paolo Luigi Mosconi	Direttore generale	Tesmec S.p.A.	2011	N/A	210.000	-	-	12.000	-	222.000	-	-
Dirigenti con responsabilità strategica (totale 2)		Tesmec S.p.A. e Tesmec USA*	2011	Italia N/A USA 31.03.2012	275.079	-	-	10.000	-	285.079	-	-
<b>(I) Totale nella società che redige il bilancio</b>						1.185.359	-	-	37.000	85.600	1.307.959	-
Ambrogio Caccia Dominion	Presidente del CdA	Tesmec USA Inc.	2011	31.03.2012	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominion	Presidente del CdA	Tesmec Service S.p.A.	2011	31.12.2012	-	-	-	-	-	-	-	-
Ambrogio Caccia Dominion	Consigliere	Tesmec SA	2011	31.12.2013	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>						1.185.359	-	-	37.000	85.600	1.307.959	-
<b>(III) Totale</b>						1.185.359	-	-	37.000	85.600	1.307.959	-

\* per il compenso in USD il cambio utilizzato per la conversione è quello medio 2011 pari a USD/Euro 1,39

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

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2010	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011
Ambrogio Caccia Dominioni	Presidente e Amministratore Delegato	Tesmec S.p.A.	-	60.000	-	60.000
Alfredo Brignoli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	50.000	-	-	50.000
Gianluca Bolelli	Vice Presidente	Tesmec S.p.A.	-	34.150	-	34.150
Michele Carlo Felice Milani	Consigliere Esecutivo	Tesmec S.p.A.	60.000	-	-	60.000
Gianluca Vacchi	Consigliere	Tesmec S.p.A.	7.973.600	-	-	7.973.600
Leonardo Giuseppe Marseglia	Consigliere indipendente	Tesmec S.p.A.	5.714.000	-	-	5.714.000