



Uni Land The Wealth of the Land

**RELAZIONE
SULLA REMUNERAZIONE
degli Amministratori, dei Sindaci
e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

*ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. n.58/98 ("TUF"),
dell'art. 84-quater e dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti n. 11971/99*

Emittente: Uni Land S.p.A.
Sito Web: www.unilandspa.it

Data di approvazione della Relazione: 22.05.2012

Sommario

PREMESSA.....	3
SEZIONE I.....	5
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, rispettivi ruoli, nonché organi o soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	5
b) Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia, composizione (distinguendo 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 perseguitate con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	6
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili delle 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	7
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	7
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo fra componenti variabili di breve e 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 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.....	8
j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting periods), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento, dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex-post.....	8
k) Informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	8
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società.....	8
m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	9
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.)	9
o) Indicare 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.....	9
SEZIONE II.....	10
II.1 PRIMA PARTE	10
II.2 SECONDA PARTE	11

PREMESSA

Il presente documento (di seguito la "**Relazione sulla Remunerazione**" o anche la "**Relazione**") è stato predisposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione di Uni Land S.p.A. (di seguito "**Uni Land**" o anche la "**Società**" o l"**"Emittente**") in data 22.05.2012, in ottemperanza alle previsioni di cui all'articolo 123-ter del D.Lgs n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato e integrato, (il "**Testo Unico della Finanza**" o anche "**TUF**") e in conformità al disposto di cui all'articolo 84-quater del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come di seguito modificato ed integrato ("**Regolamento Emittenti**"), in conformità agli schemi 7-bis e 7-ter di cui all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

La remunerazione degli Amministratori delle società quotate e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario.

Negli ultimi anni, e in misura crescente a partire dalla crisi finanziaria, su questo tema si è concentrata l'attenzione dei regolatori, sia a livello nazionale, sia nelle sedi di coordinamento internazionale, con l'obiettivo di accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e di rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione.

Sul piano dell'autoregolamentazione, il Codice di Autodisciplina è stato modificato nel marzo 2010 nella parte relativa alle remunerazioni degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, introducendo i principali contenuti delle Raccomandazioni europee in merito al processo di definizione delle politiche di remunerazione e al loro contenuto. Sul piano legislativo, l'art. 24 della L. 96/2010 (c.d. Legge comunitaria 2009), ha delegato il governo ad adottare un decreto legislativo per l'attuazione delle Raccomandazioni della Commissione 2004/913/CE e 2009/385/CE4. Tale delega prevede interventi volti, da un lato, ad incrementare il livello di trasparenza sulle politiche di remunerazione in essere e sui compensi corrisposti in virtù di tali politiche e, dall'altro, a favorire il coinvolgimento dell'Assemblea dei Soci nell'approvazione della politica di remunerazione.

In data 30 dicembre 2010 il Presidente della Repubblica ha emanato il Decreto Legislativo n. 259 di recepimento delle raccomandazioni comunitarie in tema di remunerazione degli amministratori di società quotate (raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385/CE)5, il quale ha previsto l'inserimento ex novo nel Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 ("TUF") dell'art. 123-ter, rubricato "Relazione sulla remunerazione". La Consob è stata delegata ad indicare con regolamento le informazioni da includere in tale *relazione sulla remunerazione*, sentite la Banca d'Italia e l'Isvap per quanto concerne i soggetti rispettivamente vigilati e tenuto conto della normativa comunitaria di settore. Il citato Decreto Legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, ha previsto, infine, che la *relazione sulla remunerazione* prevista dal nuovo art. 123-ter del TUF debba essere presentata all'assemblea ordinaria annuale "*convocata nell'esercizio successivo a quello nel corso del quale entra in vigore il regolamento*" emanato dalla Consob.

In data 23 dicembre 2011, tramite la Delibera n. 18049, la Consob ha esercitato le deleghe regolamentari alla stessa conferite dai commi 7 e 8 del suddetto art. 123-ter del TUF precisando, tra l'altro, le informazioni da includere nella *relazione sulla remunerazione* tramite

l'inserimento *ex novo* nel Regolamento Emittenti dell'art. 84-quarter, rubricato "Relazione sulla remunerazione".

Preliminarmente si segnala che l'Emittente non ha definito, per l'esercizio sociale 2011 e per gli esercizi successivi, una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE I

Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, la sezione contiene almeno le seguenti informazioni:

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

La politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Uni Land S.p.A. (da ora detta "Uni Land" o la "Società") costituisce la formalizzazione della prassi remunerativa seguita dalla Società ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione tenutasi il 22.05.2012.

La complessità e la delicatezza della materia delle remunerazioni richiede che le relative decisioni del Consiglio di Amministrazione siano supportate dall'attività istruttoria e dalle proposte di un Comitato per la Remunerazione, il quale, nell'espletamento dei propri compiti, assicuri idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali.

Per questo motivo, il Consiglio di Amministrazione della Società ha costituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, composto da amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria, valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Il Comitato per la Remunerazione degli Amministratori (CRA) svolge funzioni consultive e propositive. In particolare, formula al Consiglio di Amministrazione proposte in merito al trattamento economico spettante agli Amministratori Delegati ed agli altri Amministratori titolari di particolari cariche, nonché valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e presenta al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni in merito all'utilizzo dei piani di *stock option* e di altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni.

Il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per la Remunerazione, definisce una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione degli Amministratori Delegati e degli Amministratori investiti di speciali incarichi viene stabilita previo parere del Collegio Sindacale.

- b) *Eventuale intervento di un Comitato per la Remunerazione o di altro Comitato competente in materia, composizione (distinguendo tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento***

La Società ha istituito un Comitato per la Remunerazione degli Amministratori (CRA) già dal 2009.

I membri del Comitato per la Remunerazione degli Amministratori, alla data della presente relazione, sono l'Ing. Cesari Gianni e il Dott. Paolo Bedeschi, entrambi in qualità di consiglieri non esecutivi e indipendenti.

Entrambi i Consiglieri hanno esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina.

Nel corso del 2010 il Comitato si è riunito 2 volte. La durata media delle riunioni è stata di 1:00 (1 ora).

Nel corso del 2011 il Comitato si è riunito 2 volte. La durata media delle riunioni è stata di 1:30 (1 ora e 30 minuti).

A partire dagli eventi del 2 febbraio 2011 che hanno interessato l'Emittente ed alcuni suoi amministratori, sindaci e dirigenti, si sottolinea che gli Amministratori Indipendenti hanno partecipato con assiduità alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (24 sedute del Consiglio di Amministrazione con una partecipazione del 92% per entrambi) e quindi non si è ritenuto di incrementare la frequenza delle riunioni del Comitato medesimo.

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

Nella predisposizione della politica della remunerazione, la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti esterni.

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

La politica retributiva di Uni Land ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare persone qualificate e dotate di capacità e qualità professionali adeguate alle esigenze della gestione della Società e del Gruppo ad essa facente capo. Tale obiettivo viene perseguito in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi e dei risultati nel tempo e nell'ottica di ricercare l'allineamento degli interessi del *management* a quelli della Società e degli azionisti con il perseguitamento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo.

Occorre, infatti, sottolineare come il procedimento di determinazione del compenso e, in generale, il tema della remunerazione degli amministratori coinvolga alcune delle più rilevanti problematiche che oggi riguardano il governo delle società azionarie. A tale proposito vengono, infatti, in considerazione il rapporto tra azionisti/investitori e amministratori, la trasparenza informativa verso i soci e verso il mercato, i sistemi di controllo interno e le norme che regolano l'organizzazione delle società per azioni.

In questo contesto, il tema della remunerazione delle cariche sociali, soprattutto degli amministratori esecutivi, ricopre un ruolo centrale in materia di *corporate governance*.

Nella struttura societaria, infatti, il rapporto che intercorre tra azionisti ed amministratori può essere configurato come delega conferita dai primi ai secondi per l'utilizzo più efficiente delle risorse sociali. Una serie di incentivi può indirizzare il comportamento dei *managers* verso l'assolvimento corretto della delega. Tra tali incentivi deve innanzitutto essere presa in considerazione la politica di remunerazione, ovvero il sistema di remunerazione finalizzato, mediante il bilanciamento fra componente fissa e componente variabile della retribuzione, ad allineare gli interessi degli amministratori con quelli degli azionisti.

Inoltre, il tessuto economico è costituito da società nelle quali la complessità delle mansioni manageriali implica la necessità di attrarre persone capaci, diverse per competenza, esperienza, abilità. Proprio in tale contesto si può cogliere il ruolo, per certi versi

fondamentale, che può assumere il tema della retribuzione di coloro che sono preposti alla direzione della società.

Come anticipato in premessa, a seguito degli eventi che hanno coinvolto il gruppo lo scorso 2 febbraio 2011, è stato nominato dal Giudice per le Indagini preliminari del Tribunale di Bologna un custode (dott. Giovanni Errico), con il compito di amministrare e gestire le quote di partecipazione in Uni Land un tempo riconducibili all'azionista di maggioranza.

Il custode durante la Assemblea dei Soci del 15 maggio 2011 ha proposto e votato, detenendo il pacchetto di maggioranza, di fissare gli emolumenti per l'intero Consiglio di Amministrazione, in carica fino alla approvazione del Bilancio 2010, in complessivi Euro 50.000. La medesima assemblea ha quindi deciso di non riconoscere ulteriori meccanismi di remunerazione per amministratori o dirigenti con responsabilità strategiche.

La Società identifica quindi la politica di remunerazione attuta ed attuabile, fino a successive modifiche, in questo compenso fisso di euro 50.000 per l'intero Consiglio di Amministrazione.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili delle 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

Le disposizioni che attualmente disciplinano la remunerazione degli Amministratori sono raccolte nell'articolo 20 dello Statuto Sociale della Società, che si riporta integralmente qui di seguito:

I compensi spettanti all'Organo Amministrativo sono determinati dall'Assemblea dei Soci. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche in conformità allo statuto è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per la remunerazione degli amministratori.

L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione degli Amministratori.

L'Assemblea dei Soci determina la remunerazione degli amministratori esecutivi anche sulla base dei risultati di esercizio attribuendo agli amministratori una partecipazione agli utili di esercizio o il diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni o strumenti finanziari di futura emissione, in misura non inferiore allo 0,5% (zero virgola cinque per cento) e non superiore al 2,5% (due virgola cinque per cento) del risultato netto di esercizio.

Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società non adotta nei confronti dei propri amministratori una politica di remunerazione che comprenda benefici non monetari.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, la Società non prevede l'erogazione di benefici non monetari ulteriori, rispetto a quanto previsto dal CCNL dirigenti commercio.

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

Le disposizioni che attualmente disciplinano la remunerazione variabile degli Amministratori sono raccolte nell'articolo 20 dello Statuto Sociale della Società:

L'Assemblea dei Soci determina la remunerazione degli amministratori esecutivi anche sulla base dei risultati di esercizio attribuendo agli amministratori una partecipazione agli utili di esercizio o il diritto di sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni o strumenti finanziari di futura emissione, in misura non inferiore allo 0,5% (zero virgola cinque per cento) e non superiore al 2,5% (due virgola cinque per cento) del risultato netto di esercizio.
Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

- 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**

Non previsti.

- 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**

Non prevista.

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

Si rimanda al punto g)

- k) Informazioni sull'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**

Non previste.

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

Non prevista.

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

Non previste.

- 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.)***

Non prevista.

- o) *Indicare 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***

Non rileva.

SEZIONE II

La sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente:

- a) *i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali;*
- b) *i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).*

Per i dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) le informazioni sono fornite a livello aggregato in apposite tabelle indicando al posto del nominativo il numero dei soggetti a cui si riferiscono.

Le società che risultano "di minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, possono fornire le informazioni sui compensi percepiti dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche in forma aggregata anche con riferimento ai dirigenti indicati nella lett. b).

II.1 PRIMA PARTE

1. Nella prima parte è fornita 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, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Con riguardo ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, le informazioni di dettaglio possono essere fornite anche mediante rinvio alle informazioni contenute nei piani di compensi previsti dall'articolo 114-bis del Testo Unico.

2. Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, le società indicano:

- *l'eventuale esistenza di tali accordi, fornendo l'informazione in negativo qualora questi non siano presenti;*
- *i criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto. Nel caso l'indennità sia espressa in funzione dell'annualità, indicare in modo dettagliato le componenti di tale annualità;*
- *l'eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità;*
- *gli 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 casi in cui matura il diritto all'indennità;*
- *l'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;*
- *l'eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;*

- 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;
- nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate.

Le società che risultano “di minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, possono fornire le informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto indicate nel precedente paragrafo 1.2. solo con riferimento agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione.

II.2 SECONDA PARTE

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle di seguito predisposte.

Le informazioni di cui alle tabelle 1, 2, 3A e 3B 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 non.

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.

Con riferimento a piani di incentivazione misti (in parte cash e in parte basati su strumenti finanziari), occorre utilizzare congiuntamente le Tabelle 2, 3A e 3B, rappresentando separatamente le varie voci che le alimentano.

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

(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	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Guido Longobardi	Presidente CdA	03.06-31.12.2011	Approv bil 2010o	11						11		
Vincenzo Borgogna	Amm.re Delegato	23.03-31.12.2011	Approv bil 2010o	30						30		
Ricardo Ascari	Consigliere	23.03-31.12.2011	Approv bil 2010o	38						38		
Ricardo Ascari	Presidente CdA	01.01-22.03.2011		20						20		
Gianni Cesari	Consigliere	01.01-31.12.2011	Approv bil 2010o	20						20		
Paolo Bedeschi	Consigliere	01.01-31.12.2011	Approv bil 2010o	10						10		
Armando Borghi	Presidente	23.03-20.05.2011		2						2		
Isabella Tonini	Consigliere	01.01-15.03.2011		10						10		
Alessandro Volta	Consigliere	01.01-11.02.2011		1						1		
Mauro Cassanelli	Presidente Sindaco	01.01-31.12.2011	Approv bil 2010o	42						42		
Sergio Massa	Sindaco	01.01-31.12.2011	Approv bil 2010o	41						41		
Pierpaolo Arzarello	Sindaco	01.01-31.12.2011	Approv bil 2010o	22						22		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				140						140		
(II) Compensi da controllate e collegate				107						107		
(III) Totale				247						247		
Altri Dirigenti con	Permanenti											

responsabilità strategiche nell'Emittente										
(III) Totale										

Nei **"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.

(I) **"Compensi per la partecipazione a comitati"** vanno 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.

Nella colonna **"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. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna **"Partecipazione agli utili"**, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna **"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.

Nella colonna **"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.

Nella colonna **"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 (differmi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna **"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 internazionali 1. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) **"Totale"** sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di *stock option*, l'emittente utilizza la tabella 2.

In tale tabella, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di *stock option* a questi destinato, sono indicate:

- le opzioni detenute all'inizio dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del periodo di possibile esercizio;
- le opzioni assegnate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio, del periodo di possibile esercizio, del *fair value* alla data di assegnazione, della data di assegnazione e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti a tale data;
- le opzioni esercitate nel corso dell'anno, con indicazione del prezzo di esercizio e del prezzo di mercato delle azioni sottostanti al momento dell'esercizio;
- le opzioni scadute nell'anno;
- le opzioni detenute alla fine dell'anno;
- il *fair value* delle opzioni di competenza dell'anno.

			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
(A)	(B)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)+(11)-(14)	(16)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio(d al - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio(d al - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
	Piano C (data relativa delibera)																
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)																
	Piano B (data relativa delibera)																
(III) Totale																	

Note: a ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di opzioni detenute all'inizio dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato e della scadenza media;
- il numero complessivo di opzioni assegnate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato, della scadenza media, del *fair value* complessivo e del prezzo medio delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni;
- il numero complessivo di opzioni esercitate nel corso dell'esercizio, con indicazione del prezzo di esercizio complessivamente pagato nel corso dell'esercizio e del prezzo medio delle azioni sottostanti alla data di esercizio;
- il numero complessivo di opzioni scadute nel corso dell'esercizio;
- il numero complessivo di opzioni detenute alla fine dell'esercizio;
- il *fair value* complessivo delle opzioni di competenza dell'esercizio.

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, per i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option (restricted stock, performance share, phantom stock, etc.), l'emittente utilizza la tabella 3A.

Nel caso in cui siano previsti per i componenti dell'organo di amministrazione, i direttori generali e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa), l'emittente utilizza la tabella 3B.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti <i>non vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari fin 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 strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
		Piano C (data relativa delibera)											
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)											
		Piano B (data relativa delibera)											
(III) Totale													

Il totale (III) è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

Nella tabella 3A, per ogni soggetto interessato e per ogni piano di incentivazione di cui questi è destinatario, sono indicati:

- gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e non *vested* nel corso dell'esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell'anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione 3, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all'assegnazione;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e non attribuiti;
- gli strumenti finanziari *vested* nel corso dell'anno e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione;
- il *fair value* degli strumenti finanziari di competenza dell'anno.

Per **periodo di vesting** si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

Gli **strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti** sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).

Il **valore alla data di maturazione** è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- il numero complessivo di strumenti finanziari non *vested* detenuti all'inizio dell'esercizio, con indicazione della scadenza media;
- il numero complessivo di strumenti finanziari assegnati all'inizio dell'esercizio, con indicazione del *fair value* complessivo, della scadenza media e del prezzo di mercato medio all'assegnazione;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti;
- il numero complessivo di strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili, con indicazione del valore di mercato complessivo;
- il *fair value* complessivo degli strumenti finanziari di competenza dell'esercizio.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A) Erogabile / Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili / Erogati	(C) Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
(III) Totale									

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).

Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

Schemi relativi alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

L'informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate è fornita in forma tabellare.

In particolare è indicato, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e per i direttori generali e cumulativamente per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche, con riguardo a ciascuna società partecipata, il numero di azioni, distinto per categorie:

- possedute alla fine dell'esercizio precedente;
 - acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento;
 - vendute nel corso dell'esercizio di riferimento;
 - possedute alla fine dell'esercizio di riferimento.

Al riguardo è precisato, altresì, il titolo del possesso e le modalità dello stesso.

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

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Nome e Cognome	Società partecipata	Numero di azioni possedute al 31/12/2010	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31/12/2011

I documenti sono disponibili sul sito internet dell'Emittente (www.unilandspa.it).

Monghidoro (Bologna) 22 maggio 2012
Uni Land S.p.A.
Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
(Avv. Guido Longobardi)