

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni.

### SEZIONE I

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

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 23 febbraio 2012 su proposta del Comitato per la Remunerazione e la presente Relazione sulla Remunerazione viene posta all’esame e al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti. La Politica di Remunerazione definisce le finalità perseguite ed i principi che sono alla base delle determinazioni delle retribuzioni degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei responsabili con responsabilità strategiche. Nel corso dell’esercizio 2011, la Società non ha adottato una politica di remunerazione.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2011. La Società non intende modificare in maniera sostanziale la politica di remunerazione a seguito della nomina dei nuovi consiglieri da parte dell’assemblea degli azionisti che verrà convocata nel mese di aprile 2012. In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

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

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

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

### **1.1 Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti e dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina;
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

### **1.2 Comitato per la Remunerazione**

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

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

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

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata ed approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

### **1.3 Assemblea degli azionisti**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

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

#### **1.4 Collegio Sindacale**

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

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

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

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

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

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

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

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF. E' in corso un piano di compensi per i manager del Gruppo Piaggio basato su azioni (*stock options*) approvato dall'Assemblea degli azionisti il 7 maggio 2007 ("**Piano di Stock Option 2007-2009**"). Le opzioni assegnate in base al piano predetto prevedono un *vesting period* di tre anni dall'assegnazione, l'ultima delle quali è avvenuta il 19 dicembre 2009. Il Piano di Stock Option 2007-2009 non prevede l'assegnazione di opzioni in base ad obiettivi di *performance*.

Il Piano di Stock Option 2007-2009 non riguarda attualmente gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche e deve intendersi terminato con la predetta ultima assegnazione.

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito della remunerazione.

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

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

### **3. Remunerazione degli amministratori**

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

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

#### **Amministratori non esecutivi**

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, come deliberato dall'Assemblea degli Azionisti. Ai consiglieri chiamati a partecipare al

Comitato per il Controllo Interno ed al Comitato per la Remunerazione, entrambi composti da tutti Amministratori indipendenti come previsto dal Codice di Autodisciplina, è corrisposto un compenso aggiuntivo fisso in considerazione del maggior impegno richiesto. Al Vice Presidente è riconosciuto un compenso aggiuntivo rispetto a quello previsto per la carica di amministratore. Agli amministratori indipendenti non è riconosciuto uno specifico corrispettivo, fatta eccezione per coloro che sono chiamati a partecipare ai comitati sopra indicati.

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

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

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

### **Amministratori esecutivi**

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

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

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

La componente variabile può raggiungere fino ad un massimo del 30% dell’importo stabilito per il compenso fisso.

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

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

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

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

- (i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- (ii) da una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd MBO), collegati ai risultati attesi in base al Piano Strategico approvato dalla Società. La componente variabile è pari ad una percentuale prestabilita della remunerazione annua lorda fissa di peso generalmente non inferiore al 50% di detta remunerazione;
- (iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali, contributi per *housing* e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari.

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

Si fa presente che al momento la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

## **SEZIONE II**

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

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società viene corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 40.000 annui, determinato dall'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2009 e rimasto invariato per l'Esercizio. Ai consiglieri chiamati a partecipare al Comitato per il Controllo Interno è corrisposto un compenso aggiuntivo pari ad Euro 10.000 in considerazione del maggior impegno richiesto. Il Presidente del Comitato per il Controllo Interno riceve invece un emolumento aggiuntivo pari ad Euro 20.000.

Le remunerazioni del Presidente ed Amministratore Delegato e del Vice Presidente sono state deliberate dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 16 aprile 2009 e 18 dicembre 2009, sentito il parere del Collegio Sindacale ed il Comitato per la Remunerazione.

L'emolumento del Presidente ed Amministratore Delegato è pari ad Euro 1.290.000.

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

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'Esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati: (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; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; nei Bonus e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano una tantum; negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate (ii) le retribuzioni 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) (iii) le indennità di fine carica e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione o di Direttore Generale.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche.

## Consiglio di Amministrazione e Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Roberto Colaninno</b>	Presidente /AD	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	1.290.000						1.290.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.290.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.290.000						1.290.000		
<b>Matteo Colaninno</b>	Vice Presidente	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	100.000						100.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				100.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				100.000						100.000		
<b>Michele Colaninno</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
<b>Vito Varvaro</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carico di cessazione del rapporto di lavoro
<b>Daniele Discepolo</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000	20.000 (Presidente CCI)					60.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	20.000							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	20.000					60.000		
<b>Andrea Paroli</b>	Amministratore	Dal 13/04/2011	Approvazione bilancio 2011	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
<b>Franco Debenedetti</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
<b>Giorgio Magnoni</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000						40.000		
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine rapporto di lavoro
<b>Luca Paravicini Crespi</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000	10.000 (Componente CCI)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			50.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	10.000					50.000		
<b>Riccardo Varaldo</b>	Amministratore	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	40.000	10.000 (Componente CCI)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			50.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000	10.000							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000	10.000					50.000		
<b>Livio Corghi</b>	Amministratore	Dal 16/04/2010	Approvazione bilancio 2011	40.000		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000						40.000		
<b>Michele Pallottini</b>	Direttore Generale Finance	Dal 13/11/2006	19 settembre 2011	462.065,98		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	9.684,27		471.750,25		2.338.000
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				462.065,98				9.684,27		471.750,25		2.338.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				462.065,98				9.684,27		471.750,25		2.338.000
<b>Maurizio Roman</b>	Direttore Generale Sviluppo e Strategie di Prodotto	Dal 26/02/2010	13 gennaio 2011	39.053,43		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	4.568,82		43.622,25		

(I) Compensi nella società che redige il bilancio	39.053,43				4.568,82		43.622,25		
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale	39.053,43				4.568,82		43.622,25		

## Collegio Sindacale

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giovanni Barbara</b>	Presidente	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	131.596	26.000 (Componente ODV)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			157.596		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				131.596	26.000							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				131.596	26.000					157.596		
<b>Attilio Arietti</b>	Sindaco Effettivo	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	81.447		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			81.447		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				81.447								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				81.447						81.447		
<b>Alessandro Lai</b>	Sindaco Effettivo	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011	80.758		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			80.758		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				80.758								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				80.758						80.758		
<b>Mauro Girelli</b>	Sindaco Supplente	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												
<b>Elena Fornara</b>	Sindaco Supplente	Dal 16/04/2009	Approvazione bilancio 2011			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

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

Nella tabella che segue sono riportate le *stock options* assegnate al Direttore Generale Finance ed al Direttore Generale Sviluppo e Strategie di Prodotto nel corso dell'Esercizio secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio			
Michele Pallottini	Direttore Generale Finance	SOP 2007/2009	750.000	1,216	Dal 01/08/2011 Al 29/09/2011							750.000	1,216	2,85			
		SOP 2007/2009	1.500.000	1,826	Dal 19/12/2010 Al 16/02/2013										1.500.000		
(I) Totale			2.250.000									750.000			1.500.000		
Maurizio Roman	Direttore Generale Sviluppo e Strategie Prodotto	SOP 2007/2009	500.000	1,892	Dal 05/01/2013 Al 06/03/2013										500.000		
(I) Totale			500.000												500.000		

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

La Società non ha in essere ulteriori piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

**4. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (schema n. 7ter)**

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