

**RELAZIONE**  
**SULLA REMUNERAZIONE**

**EX ART. 123 – *TER* D.LGS 58/1998**

**Emittente: Industria e Innovazione S.p.A.**

**Sito Internet: [www.industriaeinnovazione.com](http://www.industriaeinnovazione.com)**

Signori Azionisti,

di seguito si riporta la Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'arti. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 ed in conformità dello schema n. 7-bis allegato al Regolamento Emittenti n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni.

La presente relazione è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione ed i Piani di *Stock Options* in data 21 marzo 2013.

## **SEZIONE I**

Con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, si riportano le seguenti informazioni.

In merito a:

- a) *gli organi o i 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;*
- b) *l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;*
- c) *il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;*

Si precisa quanto segue:

I principali Soggetti/Organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle Politiche di Remunerazione sono:

- l'Assemblea degli Azionisti;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione ed i Piani di *Stock Options*;
- il Collegio Sindacale.

\*\*\*

### ***Assemblea degli Azionisti***

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- 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'art. 114-bis Tuf.

\*\*\*

### ***Consiglio di Amministrazione.***

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione e Piani di *Stock Options* (di seguito anche “**Comitato per la Remunerazione**”);
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- approva la Relazione sulla remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con - o con l'ausilio del - Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

\*\*\*

### ***Comitato per la Remunerazione.***

Il Comitato per la Remunerazione:

- è composto da tre Amministratori non esecutivi tutti indipendenti;

- formula le proposte al Consiglio per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, prevedendo, di norma, che una parte del trattamento economico complessivo dei medesimi sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo ed eventualmente al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- su indicazioni del Presidente, formula proposte per la determinazione dei criteri per la remunerazione dei dirigenti della Società e per l'adozione di eventuali piani di *stock options* o di assegnazione di azioni.

\*\*\*

### ***Collegio Sindacale***

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

\*\*\*

### **In merito a:**

- d) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;***
- e) la 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;***
- f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari;***
- g) con riferimento alle componenti variabili, una 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;*

- h) i 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;*
- i) informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;*
- j) i termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i 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;*

Si precisa quanto segue:

Fino all'esercizio 2009 la politica delle remunerazioni della Società (già Realty Vailog S.p.A.) è stata caratterizzata dalla compresenza di una componente fissa e di una componente variabile.

Con particolare riferimento a quest'ultima, si rammenta che l'Assemblea degli azionisti di Realty Vailog S.p.A. in data 29 gennaio 2008 aveva approvato un piano di compenso basato su opzioni virtuali (le cosiddette "*Phantom Stock Options*") riservato agli amministratori, ai dipendenti ed ai collaboratori della Società e delle sue controllate ("il "Piano"), finalizzato alla fidelizzazione del *Top Management* di Realty Vailog e delle sue controllate, che rivestivano un ruolo decisivo nel raggiungimento degli obiettivi prefissati e nel perseguimento di risultati soddisfacenti per gli *stakeholders* della Società, avente efficacia per il triennio 2008-2010. La struttura del Piano, in particolare, era orientata a rendere i relativi beneficiari compartecipi del rischio d'impresa, accrescendo l'impegno degli stessi al miglioramento costante dei risultati economici della Società e a riconoscere adeguato rilievo all'elemento meritocratico ed alla fedeltà aziendale.

Il Piano consisteva nell'assegnazione gratuita ai beneficiari di *Phantom Stock Options* non trasferibili ed esercitabili nei 15 giorni successivi all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2010. Ciascuna *Phantom Stock Option* assegnava il diritto a ricevere, nei termini e alle condizioni previste dal Regolamento, un ammontare monetario lordo pari alla differenza tra il valore di

mercato del titolo Realty in un determinato periodo precedente l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2010 (il "Prezzo di Mercato"), e il valore predeterminato pari a Euro 4 (il "Prezzo di Esercizio"), superiore alla media aritmetica ponderata del prezzo di chiusura del titolo Realty Vailog nei 30 giorni di Borsa aperta precedenti il 20 dicembre 2007 (pari ad Euro 3,42), data in cui il Piano è stato approvato dal Comitato per la Remunerazione ed i Piani di *Stock Options* e quindi dal Consiglio di Amministrazione.

La maturazione delle *Phantom Stock Options* era condizionata al raggiungimento di un patrimonio netto consolidato di Realty Vailog al 31 dicembre 2010 pari ad almeno Euro 115 milioni (o il diverso ammontare derivante da adeguamenti conseguenti ad eventuali fusioni, scissioni, aumenti di capitale ed erogazione di dividendi).

Successivamente, in conseguenza dell'operazione di integrazione societaria avvenuta nel corso del 2010 con la fusione tra Industria e Innovazione S.p.A. e Realty Vailog S.p.A. che ha reso il Piano non più corrispondente alla nuova struttura societaria del Gruppo, gli amministratori destinatari vi hanno rinunciato.

Attualmente, stante la fase di transizione legata al riassetto del portafoglio e del business della Società ed alla luce del particolare contesto economico-finanziario generale, la politica delle remunerazioni è basata sulla definizione di compensi fissi annui lordi e risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società nonché consentire di allineare gli interessi degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare, la definizione di compensi fissi garantisce una adeguata e certa remunerazione di base per l'attività dei soggetti stessi, pur in presenza di avverse condizioni di mercato non addebitabili agli stessi.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione tiene 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 remunerazione sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In via generale, pertanto, nella politica di remunerazione non sono previsti né componenti variabili della remunerazione, né di breve periodo né di medio-lungo periodo, né benefici non monetari. Inoltre, gli amministratori investiti di particolari cariche e gli altri dirigenti con responsabilità strategiche non risultano destinatari di piani di incentivazione basati su azioni, opzioni e altri strumenti finanziari, né sussistono componenti di remunerazione rapportati ad obiettivi di *performance*.

Si precisa che l'Assemblea degli azionisti di Industria e Innovazione S.p.A. in data 26 aprile 2012 ha deliberato di attribuire a ciascun amministratore un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 10 mila. Il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2012 ha attribuito, in aggiunta ai compensi attribuiti per la carica di amministratore, agli amministratori delegati investiti di particolari cariche un compenso fisso annuo lordo pari ad Euro 200 mila ciascuno confermando altresì ad uno di essi la disponibilità dell'auto aziendale ad uso promiscuo.

Infine, si informa che il Presidente ha deciso, in considerazione dell'attuale fase di riposizionamento del business della Società e già a far data dallo scorso esercizio, di rinunciare agli emolumenti allo stesso spettanti fino alla scadenza del proprio mandato.

\*\*\*

In merito a:

***l) la 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;***

Si precisa quanto segue:

Non sussistono accordi relativi al riconoscimento di indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto a seguito di un'offerta pubblica di acquisto (ex art. 123-bis, comma 1, lett. i) TUF).

\*\*\*

In merito a:

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

Si precisa quanto segue:

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.

\*\*\*

In merito a:

***n) la 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.);***

Si precisa quanto segue:

Il compenso relativo agli amministratori indipendenti ed all'attività degli stessi di partecipazione ai comitati è stabilito in un importo fisso annuo lordo. In particolare gli amministratori non esecutivi percepiscono, per quanto riguarda:

- il Comitato per la remunerazione, un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 10 mila da ripartirsi quanto ad Euro 5 mila al Presidente ed Euro 2,5 mila ciascuno ai membri;
- il Comitato Nomine, un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 10 mila da ripartirsi quanto ad Euro 5 mila al Presidente ed Euro 2,5 mila ciascuno ai membri;
- il Comitato Controllo e Rischi, un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 30 mila da ripartirsi quanto ad Euro 15 mila al Presidente ed Euro 7,5 mila ciascuno ai membri;
- il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, un compenso complessivo lordo annuo fisso di Euro 30 mila da ripartirsi quanto ad Euro 15 mila al Presidente ed Euro 7,5 mila ciascuno ai membri.

Con riferimento ai particolari incarichi, si rinvia a quanto precisato nei precedenti punti.

\*\*\*

In merito a:

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

Si precisa quanto segue:

Le remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono in linea con la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni e attività assimilabili a quella svolta da Industria e Innovazione.

\*\*\*

## **SEZIONE II**

Di seguito vengono riportati analiticamente:

- i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da Industria e Innovazione S.p.A. e dalle società controllate e collegate, ricordando che, come già sopra illustrato, è prevista una remunerazione annua lorda fissa e non sono previsti (i) piani di incentivazione basati su strumenti finanziari né (ii) trattamenti in caso di cessazione dalla carica (Tabella 1);
- le partecipazioni detenute, nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche (Tabella 2 redatta secondo i criteri dell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti).

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (valori in migliaia di Euro)**

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2011	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Totale compensi Industria e Innovazione S.p.A.	Altri compensi per incarichi svolti in società controllate e collegate	Totale Complessivo	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Consiglio di Amministrazione:</b>													
Giuseppe Garofano (***)	Presidente	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	3	NA	NA	NA	13	-	13	NA	NA
Federico Caporale (***)	Amministratore Delegato	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	203	3	NA	NA	NA	207	5	212	NA	NA
Valerio Fiorentino (***)	Amministratore Delegato	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	203	3	NA	NA	NA	207	10	217	NA	NA
Giulio Antonello	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	-	NA	NA	NA	10	-	10	NA	NA
Enrico Arona (***)	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	3	NA	NA	NA	13	-	13	NA	NA
Michelangelo Canova (***)	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	3	NA	NA	NA	13	-	13	NA	NA
Alessandro Cinel	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	-	NA	NA	NA	10	-	10	NA	NA
Gastone Colleoni	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	-	NA	NA	NA	10	-	10	NA	NA
Paola Piovesana (***)	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	3	NA	NA	NA	13	-	13	NA	NA
Emanuele Rossini	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	-	NA	NA	NA	10	-	10	NA	NA
Dino Tonini (***)	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	3	NA	NA	NA	13	-	13	NA	NA
Francesco La Commare (***)	Amministratore	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	3	NA	NA	NA	13	-	13	NA	NA
Roberta Battistin (**)	Amministratore Indipendente	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	15	NA	NA	NA	25	-	25	NA	NA
Eugenio Rocco	Amministratore Indipendente	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	-	NA	NA	NA	10	-	10	NA	NA
Graziano Gianmichele Visentin (*)	Amministratore Indipendente	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	8	NA	NA	NA	18	-	18	NA	NA
Vincenzo Nicastro (*) (**) (***)	Amministratore Indipendente	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	34	NA	NA	NA	44	35	79	NA	NA
Carlo Peretti (*) (**)	Amministratore Indipendente	01.01 - 31.12.2012	31.12.2014	10	37	NA	NA	NA	47	-	47	NA	NA
<b>Collegio Sindacale:</b>													
Carlo Tavormina	Presidente	01.01 - 31.12.2011	31.12.2014	37	-	NA	NA	NA	37	-	37	NA	NA
Fabrizio Colombo	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12.2011	31.12.2014	27	-	NA	NA	NA	27	-	27	NA	NA
Laura Guazzoni	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12.2011	31.12.2014	27	-	NA	NA	NA	27	-	27	NA	NA
<b>Totale</b>				<b>647</b>	<b>119</b>	-	-	-	<b>766</b>	<b>50</b>	<b>816</b>	-	-

(\*) membri del Comitato per la Remunerazione ed i Piani di Stock Option e del Comitato Nomine

(\*\*) membri del Comitato per il Controllo e Rischi e del Comitato per Operazioni con Parti Correlate

(\*\*\*) componenti del Comitato Esecutivo

**TABELLA 2: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (SCHEMA N. 7-ter).**

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (31.12.2011)	numero azioni acquistate	numero azioni vendute	numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (31.12.2012)
				(durante l'esercizio 2012)	(durante l'esercizio 2012)	
Tonini Dino	Consigliere	Industria e Innovazione S.p.A.	467.451	0	0	467.451
Piovesana Paola	Consigliere	Industria e Innovazione S.p.A.	4.950	0	0	4.950
Canova Michelangelo	Consigliere	Industria e Innovazione S.p.A.	30.000	0	0	30.000
Rossini Emanuele	Consigliere	Industria e Innovazione S.p.A.	345.100	0	0	345.100
Fiorentino Valerio	Consigliere	Industria e Innovazione S.p.A.	1.500	0	0	1.500