



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Approvata
dal Consiglio di Amministrazione
del 22 Marzo 2016

Lettera del Comitato

Cari Azionisti,

rispetto allo scorso anno il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è cambiato per la totalità dei propri membri ma, in continuità con una prassi ormai consolidata, e in considerazione dell'attività svolta nella definizione della nuova politica per la remunerazione di Elica i membri del Comitato hanno piacere di introdurre la quinta Relazione sulla Remunerazione di Elica.

Con il presente documento si intende illustrare ai nostri stakeholder la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Elica pubblicata in ottemperanza ai vigenti obblighi.

La convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione del Top Management, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti in aggiunta alla trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi sono le pietre angolari della politica retributiva del Gruppo Elica, che non solo risponde ai requisiti normativi, ma è anche in linea con le migliori prassi e con le aspettative degli *stakeholders*, che guardano alla creazione di valore di lungo periodo.

In ragione di questo, riteniamo che essere dotati di un insieme di prassi e strumenti in grado di assicurare la piena coerenza tra la remunerazione del management e i risultati complessivi del Gruppo costituisca un presupposto imprescindibile per la soddisfazione delle aspettative degli investitori.

Il sistema di remunerazione di Elica, consolidatosi nel tempo e sempre più orientato ai principi del Codice di Autodisciplina, rappresenta un fondamentale strumento idoneo a:

- ✓ attrarre, trattenere e motivare una comunità di donne e uomini dotata di elevate qualità professionali,
- ✓ riconoscere le responsabilità dei propri Manager e premiare i risultati raggiunti
- ✓ allineare l'agire del management con gli interessi degli azionisti
- ✓ promuovere la creazione di valore nel medio-lungo periodo
- ✓ rispettare i principi di valorizzazione delle Persone.

Valorizzazione delle persone e pari opportunità, da sempre presenti nella cultura organizzativa di Elica, sono la base "etica" su cui sono stati costruiti i nostri sistemi retributivi.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate è stata percepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 22 marzo 2016, ne ha approvato i contenuti.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Premessa

La remunerazione degli amministratori 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. La società Elica S.p.a. (di seguito, per brevità, anche la "Società") con la redazione della Relazione Annuale sulla Remunerazione (di seguito, per brevità, anche definita la "Relazione") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione 2016 ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa all'esercizio 2015.

"La Politica Annuale sulle Remunerazioni" definisce i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.a. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno della Società, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica.

Il Consiglio d'Amministrazione di Elica S.p.a. in data 22 marzo 2016 su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ex Art. 123-ter del TUF in modo da sottoporla all'Assemblea che sarà convocata nell'anno 2016, unitamente alla Sezione II.

La "Relazione sulla Remunerazione", ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni.

- La SEZIONE I che - con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica sulle Remunerazioni. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica. La prima sezione illustra quindi:
 - a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio 2016;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La SEZIONE II che a sua volta è articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. 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 allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa. Tale sezione vuole permettere di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva retribuzione erogata o erogabile alla popolazione coperta dalle Relazione. La seconda sezione illustra nominativamente:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e;
- 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).

La "Relazione sulla Remunerazione", inclusa ovviamente la Sezione I contenente la politica generale per la remunerazione, è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea (Codice di Autodisciplina - Principio 6.P.4.). Elica S.p.a. ha recepito e adottato i principi contenuti nella versione di Luglio 2015 del Codice di Autodisciplina.

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI.....	5
GLOSSARIO.....	6
INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 18049, SEZIONE I).....	9
SEZIONE I.....	11
Premessa.....	11
1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	11
1.1 Finalità e soggetti coinvolti.....	11
1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.....	11
1.3 Consiglio di amministrazione.....	13
1.4 Assemblea degli azionisti.....	14
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	15
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica.....	15
2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	17
2.1 Contenuto della Politica.....	17
2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione.....	17
2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.....	18
2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.....	18
2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	21
2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo.....	22
2.5 Retribuzione variabile: MBO e retribuzione variabile per la carica di Amministratore.....	23
2.6 Retribuzione variabile: LTI.....	24
2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	25
2.8 Patti di non concorrenza.....	25
SEZIONE II.....	26
Premessa.....	26
PRIMA PARTE.....	26
SECONDA PARTE.....	27
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	30
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo.....	31
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	32

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento."

La Relazione sulla Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento).

Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla società.

Nella definizione della Politica sulle Remunerazioni contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina così come modificato a Luglio 2015 emesso da Borsa Italiana al quale la società aderisce.

Da ultimo occorre sottolineare come la Relazione sulla Remunerazione sia stata predisposta ai sensi dell'art. 1.1.2.-f della "procedura per le Operazioni con Parti correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.a. in data 11 novembre 2010, e aggiornata il 28 agosto 2012.

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito le funzioni di Chief Executive Officer. L'Amministratore Delegato di Elica S.p.a. è il dott. Giuseppe Perucchetti.

Amministratori esecutivi: sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente Esecutivo, Francesco Casoli, l'Amministratore Delegato, Giuseppe Perucchetti e il Consigliere Delegato, Gianna Pieralisi.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Annual Total Direct Compensation a target: somma della retribuzione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di breve termine al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

Assemblea dei soci: è l'organo collegiale deliberativo della società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca gli amministratori, del collegio sindacale e del suo presidente. Nell'ambito della politica sulle remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate e determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un Beneficiario.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate in relazione alla Corporate Governance". Il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della società, a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della Politica sulle Remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da amministratori indipendenti. Svolge i compiti allo stesso assegnati in osservanza alle raccomandazioni del Codice di

Autodisciplina oltre al ruolo di emettere un parere preventivo, non vincolante ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate.¹

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dei principi del Codice di Autodisciplina. È composto da amministratori indipendenti e ha il compito, tra gli altri, di presentare al CdA una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di amministrazione (CdA): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.a è composto da 8 amministratori: Francesco Casoli, Giuseppe Perucchetti, Gianna Pieralisi, Gennaro Peralisi, Elio Cosimo Catania, Davide Croff, Enrico Vita, Katia Da Ros. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche: "quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità". Elica S.p.a, in particolare, definisce tali i Dirigenti primi riporti del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato, dipendenti della Elica S.p.A ed ha individuato anche ai sensi dell'internal dealing n. 8 soggetti, successivamente elencati nel presente documento. Si precisa che l'elenco dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stato redatto interpretando l'articolo 152 sexies comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni in maniera estensiva, al fine di assicurare la massima trasparenza nei confronti degli azionisti sulle operazioni compiute dai dirigenti della Società aventi responsabilità strategiche seppur nell'area di loro specifica competenza. Allo stesso modo, la definizione di dirigenti rilevanti ai fini della redazione della Relazione sulla Remunerazione è stata proposta dando un'interpretazione estensiva della definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

EBIT: L'EBIT corrisponde all'utile operativo così come definito nel Conto Economico consolidato.

EBITDA: come definito nella Relazione sulla Gestione.

Entry Gate: in un determinato piano incentivante è l'obiettivo cosiddetto "cancello d'ingresso". Rappresenta il livello minimo da raggiungere dell'obiettivo al di sotto del quale il piano incentivante non permette l'erogazione di alcun incentivo.

Free Cash Flow: è definito come flusso di cassa della gestione operativa più flusso di cassa da investimenti meno flusso di cassa da acquisto/cessione partecipazioni, così come definiti nel Rendiconto Finanziario Consolidato.

LTI: long term incentive. Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro e/o strumenti finanziari in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Obiettivo al target: è il livello standard di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

¹ Disponibile sul sito corporation.elica.com alla sezione Corporate Governance.

Obiettivo massimo di Overperformance: è il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

PFN: è definita nella Relazione sulla Gestione.

RAL: Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'allegato 1 del documento stesso).

Shareholder: azionista della società

Sistema Incentivante Annuale o MBO (management by objectives): piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi e al piano di incentivazione annuale in vigore e concordati.

Stakeholder: un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

Testo Unico della Finanza (TUF): il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" è il d.lgs 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi ("linee generali") rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).

INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 18049, SEZIONE I)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
A	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	1.1
		1.3
		1.4
		1.6
B	Eventuale intervento di un Comitato per le Nomine e 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;	1.2
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.5
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;	1.1
		2.1
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;	2.2.2
		2.3
		2.4
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.2.2
		2.3
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	2.5
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;	2.5
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;	2.5
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), 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;	2.6
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;	
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	2.7
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	2.2.1
		2.2.2
		2.3
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	

N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	2.2.1
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	2.2.2
O	Informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.1

SEZIONE I

Premessa

“La Politica Annuale sulle Remunerazioni” riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.a. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all’interno della Società, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, quindi, la seguente Relazione si focalizza sui componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della “Politica sulle Remunerazioni”, in linea con i “valori aziendali”, è assicurare un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, allineato alle norme e alle aspettative degli *stakeholders*. La Politica ha anche una finalità di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all’interno della Società, oltre che una finalità di riconoscimento e apprezzamento delle “*performance*”. Elica, inoltre, attraverso la propria “Politica sulle Remunerazioni” vuole motivare le risorse manageriali della Società al raggiungimento di risultati sempre più sfidanti. La Politica, infatti, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di performance preventivamente indicati e determinati attraverso sia l’utilizzo di piani di “Management by Objectives” (MBO) che di Long Term Incentive.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.6) che vede come protagonisti il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, Direzione Risorse umane	Willis Towers Watson *
Dirigenti con responsabilità strategiche	Amministratori esecutivi	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, Direzione Risorse umane	Willis Towers Watson *

*attualmente utilizzati dalla Società (Direzione Risorse Umane)

1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Elica S.p.a. aderisce, il Consiglio di Amministrazione della società ha costituito al proprio interno il “Comitato per le Nomine e per la Remunerazione” formato da Amministratori indipendenti, definendone compiti e poteri in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e nel rispetto degli obiettivi individuati nel § 8

della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Elica S.p.A., esercizio 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2016 e disponibile sul sito internet della società <http://corporation.elica.com>.

La composizione del Comitato e il proprio operato risponde anche all'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione partecipa sempre anche il Presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato. Il Comitato auspica comunque la partecipazione anche degli altri sindaci.

Alle riunioni del Comitato partecipa inoltre di regola il *Chief of Human Resources*.

Nel corso dell'esercizio 2015 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha tra l'altro:

- formulato al Consiglio proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la fissazione di obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e della remunerazione del *management* ed ha monitorato l'applicazione delle decisioni adottate da parte del Consiglio stesso, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- proposto al Consiglio la Relazione sulla Remunerazione (contenente tra l'altro la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;
- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della politica per la remunerazione adottata;
- valutato che la dimensione e la composizione del Consiglio e dei Comitati sono idonee al fine dello svolgimento delle funzioni agli stessi attribuite;
- adottato un Regolamento del Comitato, approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- proposto al Consiglio un Piano di Successione degli Amministratori Esecutivi di Elica S.p.A.;
- formulato al Consiglio proposte relativamente alle modalità ed ai termini di effettuazione della valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione;

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione e le decisioni relative alla remunerazione dei componenti del Comitato sono state prese con l'astensione degli interessati. Alle riunioni del Comitato ha partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e, normalmente ha partecipato almeno uno dei relativi membri, nonché, su invito e su singoli punti all'ordine del giorno, il Direttore responsabile dell'Area *Human Resources*.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica di Remunerazione e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.



Alla data della presente relazione, i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sono:

- Elio Cosimo Catania - Consigliere non esecutivo e indipendente che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato;
- Davide Croff - Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Enrico Vita - Consigliere non esecutivo e indipendente.

Per maggiori informazioni sulla composizione del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel corso del 2015 e sulle riunioni tenute nel periodo si rinvia a quanto contenuto nella Sezione “8. Comitato per le nomine e per la remunerazione” e alla “Tabella 2” della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2015, pubblicata contestualmente alla presente relazione.

Nel corso del 2016 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato, in data 5 febbraio e 11 marzo dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2015 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2016, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.a è costituito da 8 amministratori: Francesco Casoli (Presidente), Giuseppe Perucchetti (Amministratore Delegato), Gianna Pieralisi (Consigliere Delegato), Gennaro Pieralisi (Consigliere non esecutivo), Elio Cosimo Catania (Consigliere Indipendente), Davide Croff (Consigliere Indipendente), Enrico Vita (Consigliere Indipendente), Katia Da Ros (*Lead Independent Director*).

Ruoli del Consiglio ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione – sono:

- l'indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della Società;
- eleggere tra i suoi membri un Presidente (ove non nominato dall'Assemblea) e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto di alcuni dei suoi membri ovvero ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nel rispetto dell'articolo 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è determinata coerentemente con le decisioni dell'Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Per maggiori dettagli sul ruolo svolto dal Consiglio di Amministrazione di rinvia a quanto contenuto nello Statuto della Società disponibile sul sito <http://corporation.elica.com> sezione *Corporate Governance* e alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2015, pubblicata contestualmente alla presente relazione.

1.4 Assemblea degli azionisti

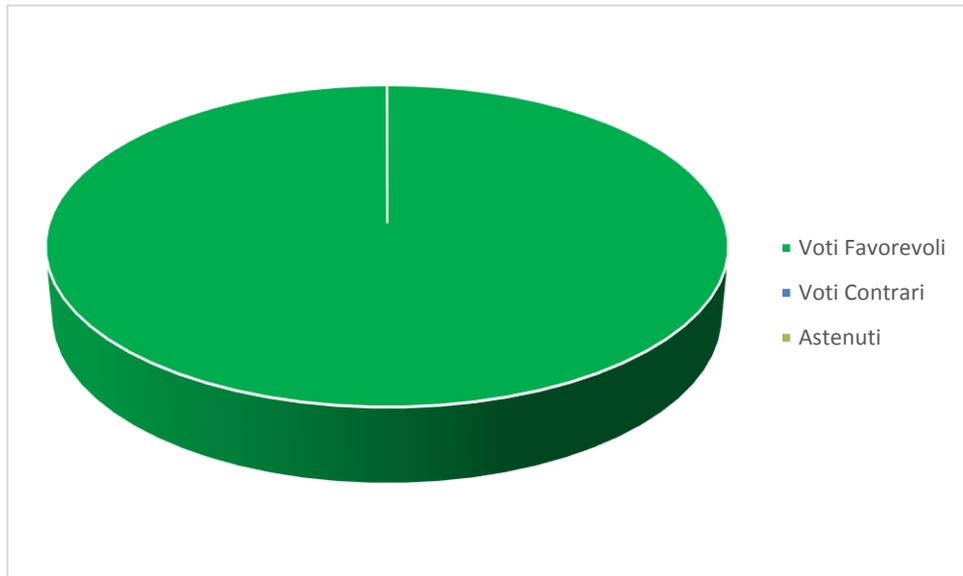
Compiti dell'Assemblea ai sensi dello Statuto per quello che concerne i temi di interesse nell'ambito di questa Relazione, sono:

- nominare e revocare gli Amministratori,
- nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa.

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2015 (29 aprile 2015).

La proposta è stata approvata a maggioranza con:

- VOTI FAVOREVOLI: N. 37.190.596 PARI AL 99,9% DEI VOTANTI; e
- VOTI CONTRARI: N. 11.130 PARI ALLO 0,01%, DEI VOTANTI



1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Elica S.p.a. ha deciso di avvalersi di Willis Towers Watson in funzione di supporto all'operato della valutazione delle posizioni, della valutazione dei piani di LTI ai fini IFRS2, delle politiche retributive e della redazione della presente Relazione.

1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e benchmarking e al fine di una migliore elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce ed adotta la "Politica sulle Remunerazioni" nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla politica retributiva dei componenti gli Organi di amministrazione (par. 2.2) e ai piani di incentivazione (par. 2.5 e 2.6). Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 marzo 2016.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate escluda dall'applicazione della procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (ove costituito), alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo

comma, del codice civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Detta procedura non si applica altresì alle deliberazioni, diverse da quelle sottoposte all'assemblea ai sensi dell'art. 2389, primo comma del codice civile e dell'art. 2402 del codice civile, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- I. Elica abbia adottato una politica di remunerazione, sottoposta all'approvazione dell'assemblea;
- II. nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti;
- III. la remunerazione assegnata a ciascun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche risulti coerente con la politica adottata.

2 – INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 Contenuto della Politica

La “Politica sulle Remunerazioni” così come sintetizzata nella presente Sezione della “Relazione Annuale sulla Remunerazione” fornisce un’informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli stakeholder rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, di rischio e con la performance aziendale. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La finalità prima della “Politica sulle Remunerazioni” di Elica è quella di attrarre, trattenerne e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società oltre che una finalità di “*performance*”.

La Politica, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

Tale politica retributiva è stata definita in maniera autonoma e specifica senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito pertanto una politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (Principio 6.P.4.).

Alla data di redazione della presente Relazione rispetto all’esercizio finanziario precedente non sono presenti cambiamenti strutturali nella politica retributiva adottata dalla Società, in continuità con i principi della quale, nel corso dell’esercizio, si è provveduto a:

- revisionare il piano di incentivazione di Breve Termine (MBO);
- attivare i lavori finalizzati all’implementazione di un nuovo Piano di incentivazione di Lungo termine (da finalizzare e sottoporre a CdA e Assemblea per approvazione ed implementazione nel corso dell’esercizio 2016).

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Componenti dell’Organo di Controllo.

2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione

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

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente relazione troviamo tra:

- gli Amministratori non investiti di particolari cariche i Consiglieri: Gennaro Pieralisi (Consigliere non esecutivo), Elio Cosimo Catania (Consigliere Indipendente), Davide Croff (Consigliere Indipendente), Enrico Vita (Consigliere Indipendente), Katia Da Ros (*Lead Independent Director*).
- gli Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Francesco Casoli, il Consigliere Delegato Gianna Pieralisi e l'Amministratore Delegato Giuseppe Perucchetti.
- La remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione è stata determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2014.

2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

In data 29 aprile 2015 il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.a. ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci in pari data nell'importo totale di 175.000 Euro (compenso ex art. 2389 comma 1 c.c.).

L'emolumento è stato così suddiviso: Euro 11.000 ai Consiglieri Casoli Francesco, Perucchetti Giuseppe, Pieralisi Gianna, Pieralisi Gennaro e Da Ros Katia ed Euro 40.000 ai Consiglieri Catania Elio Cosimo, Croff Davide e Vita Enrico. Tale ripartizione da intendersi comprensiva del compenso come membri dei Comitati.

Alla data di redazione della presente Relazione la remunerazione degli amministratori non esecutivi si compone come segue:

- Euro 11.000 annui per ciascun consigliere di amministrazione non membro di Comitati;
- Euro 40.000 annui per ciascun consigliere di amministrazione membro dei Comitati.

Nella determinazione di tali compensi, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei criteri applicativi di cui all'art. 6.C.4. del Codice di Autodisciplina. Pertanto, tali compensi non includono una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo. La remunerazione è comunque ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 6.C.4).

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per in ragione del loro ufficio.

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) Liability a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo della stessa è oggetto di delibera assembleare.

2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1.):

- a. la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b. sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c. la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d. gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti;
- e. sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (cd clawback), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o in caso di esistenza di condotte dolose o gravemente colpose, verifica di comportamenti in conflitto con, o in violazione dei, codici di condotta aziendali. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Società;
- f. l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Il Consiglio nella definizione della Politica ha inoltre tenuto in considerazione che tali amministratori, in quanto esecutivi, fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

In data 5 febbraio 2016, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione i nuovi compensi spettanti agli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Consigliere Delegato e Amministratore Delegato).

Il Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2016, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato i compensi spettanti per l'anno 2016 agli Amministratori investiti di particolari cariche, come proposti dal Comitato. La decisione è stata presa con l'astensione degli amministratori interessati.

La remunerazione degli Amministratori² investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL) per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 11.000);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato; considerato il ruolo svolto dal Consigliere Delegato, Gianna Pieralisi, all'interno della Società in funzione degli obiettivi strategici della stessa, il

² Ai fini del presente paragrafo, la componente della remunerazione c.d. "emolumento" include il compenso come amministratore esecutivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2016 e il compenso come amministratore deliberato dall'Assemblea dei soci in data 29 aprile 2015 e successivamente ripartito dal Consiglio di Amministrazione come precedentemente illustrato nella presente Relazione.

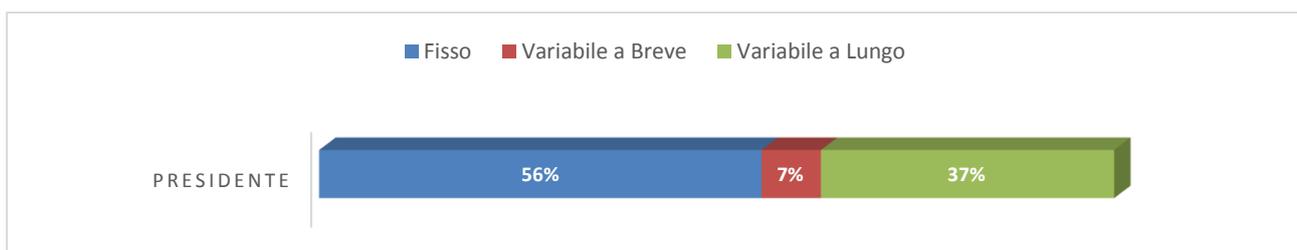
Comitato ha proposto e il Consiglio deliberato di mantenere per tale consigliere il solo emolumento fisso, in deroga alle previsioni del Codice di Autodisciplina.

- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Piano LTI) per il solo Presidente e Amministratore Delegato elemento da confermare nell'ambito dei lavori per la definizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine;
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato.

La remunerazione³ per il Presidente è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 56% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- l'incentivo annuale a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 13% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Sono inoltre previsti bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a target con un peso generalmente non superiore al 67% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Tale valore, definito in coerenza con i principi fondanti della politica, sarà oggetto di conferma nell'ambito dei lavori per l'implementazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine;
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits e considerando i valori dell'incentivazione di lungo periodo come indicativi).



La remunerazione⁴ per l'Amministratore Delegato è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 52% dell'Annual Total Direct Compensation a target;
- l'incentivo annuale a target è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 25% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Sono inoltre previsti

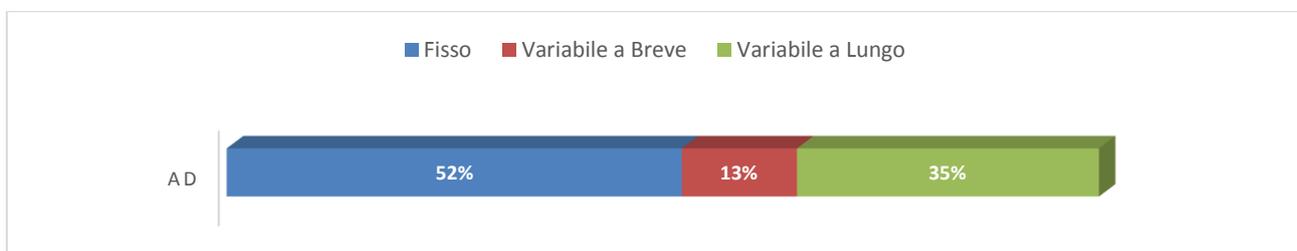
³ Vedi nota 2.

⁴ Vedi nota 2.

bonus discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance approvati dal Consiglio di Amministrazione;

- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a target con un peso generalmente non superiore al 67% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Tale valore, definito in coerenza con i principi fondanti della politica, sarà oggetto di conferma nell'ambito dei lavori per l'implementazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine;
- Il pacchetto di benefits prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits e considerando i valori dell'incentivazione di lungo periodo come indicativi).



È compito del Consiglio di Amministrazione valutare i livelli di performance alla base dei piani di remunerazione variabile, come proposti dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

È compito del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con responsabilità strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta dai seguenti elementi:

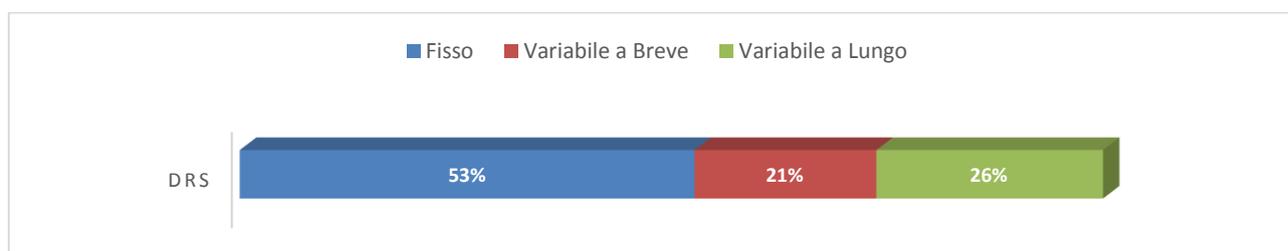
- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Piano LTI) da confermare nell'ambito dei lavori per la definizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine;
- benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

Tra i Dirigenti con responsabilità strategiche⁵ sono da annoverarsi: Vice President Operations, Vice President Corporate&Strategy, Vice President Go to Market, Chief Financial Officer, Product Development Hoods Director, World Class Manufacturing & Quality Director, Motor Division Director, Line Director HR.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti Elica S.p.a. tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 53% dell'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits);
- l'incentivo a target MBO (annuale) rappresenta una percentuale generalmente non superiore al 40% della componente fissa;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a target con un peso generalmente non superiore al 50% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento. Tale valore, definito in coerenza con i principi fondanti della politica, sarà oggetto di conferma nell'ambito dei lavori per l'implementazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine;
- il pacchetto di benefits offerto prevede quanto definito dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una car policy.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'Annual Total Direct Compensation a target (esclusa la componente di benefits e considerando i valori dell'incentivazione di lungo periodo come indicativi).



2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo è così composto:

- Presidente: Gilberto Casali
- Sindaci Effettivi: Franco Borioni e Simona Romagnoli

⁵ Con riferimento all'esercizio 2015 i dirigenti con Responsabilità Strategica sono stati 13.

- Sindaci Supplenti: Serenella Spaccapaniccia e Leandro Tiranti

In data 29 aprile 2015 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato l'attribuzione all'Organo di Controllo di un compenso annuo lordo di euro 30.000 per il Presidente e di euro 20.000 per i sindaci effettivi, per l'intero periodo di durata della carica (ovvero per gli esercizi 2015-2016 e 2017), oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese di trasferta.

2.5 Retribuzione variabile: MBO per i Dirigenti con responsabilità strategiche e retribuzione variabile per la carica di Amministratore

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) consente principalmente di:

- valutare la performance della Società e del beneficiario su base annua;
- di orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*
- di incentivare il contributo di ciascuno al cambiamento;
- di stimolare il raggiungimento dell'overperformance.

Gli obiettivi sono definiti sulla base di indicatori riconducibili sia a performance aziendali sia a performance individuali, anche di tipo qualitativo.

Sono inoltre presenti due "Entry Gate", ossia "cancelli di ingresso" individuati in due obiettivi di Gruppo, di natura economico/finanziaria (EBIT Gruppo Elica 2016, Posizione Finanziaria Netta / EBITDA Gruppo Elica 2016). Di seguito è descritta la struttura degli obiettivi prevista:

Entry Gate	<ul style="list-style-type: none"> • EBIT Gruppo Elica 2016 • PFN / EBITDA Gruppo Elica 2016 	
Obiettivo di Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Performance Operativa 	20%
Obiettivi Quantitativi individuali	<ul style="list-style-type: none"> • 2 o 3 Obiettivi Individuali Quantitativi e correlati 	60%
Change management	<ul style="list-style-type: none"> • Contributo individuale al processo di Cambiamento 	20%

L'erogazione del MBO avviene subordinatamente al raggiungimento dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dal Consiglio di Amministrazione. In caso di non raggiungimento degli Obiettivi Entry Gate, il piano non permette alcuna erogazione dell'incentivo.

Per ogni obiettivo del piano, invece, obiettivo aziendale o individuale, è definito un Target, un risultato Minimo accettabile, e un risultato Massimo di Overperformance riconosciuta. L'incentivo viene erogato per risultati superiori al Minimo e per un valore massimo pari al 150% del MBO erogabile al target.

Di seguito è rappresentato graficamente il meccanismo di correlazione Payout / Performance:



Per quanto riguarda gli Amministratori investiti di particolari cariche essi non sono assegnatari di un piano MBO. In aggiunta ai loro compensi fissi per la carica di Amministratori si somma una componente variabile subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e collegati alla performance della società. Gli obiettivi identificati per il 2016 sono strutturati secondo la logica qui sotto descritta:

<u>Entry Gate:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • EBIT Gruppo Elica 2016 • PFN / EBITDA Gruppo Elica 2016 	
• NET SALES	35%
• EBIT	35%
• FREE CASH FLOW	30%

Tale componente variabile è definita in un ammontare fisso e prestabilito.

2.6 Retribuzione variabile: LTI

Nell'ambito dell'esercizio 2015 è giunto a conclusione il precedente Piano LTI (2013-15). Come anticipato nel paragrafo 2.1 sono stati avviati i lavori per dotare la Società di un nuovo Piano di incentivazione di lungo termine che preveda, alla scadenza del periodo di performance, la corresponsione ai beneficiari di un *bonus* calcolato sulla base degli obiettivi di Gruppo raggiunti nel periodo di riferimento, e che risponda all'esigenza di allineare gli interessi del *management* con quelli della Società, sia in logica di crescita che di redditività.

Nello specifico, il Piano LTI in continuità con i principi fondanti della politica sulle remunerazioni sarà finalizzato tra l'altro:

- a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il *management*;

- a fidelizzare i beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

Per maggiori informazioni sul nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Periodo si rinvia a quanto contenuto nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob adottato con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato, nonché alla Relazione degli Amministratori all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015 sul relativo punto, redatta ai sensi degli articoli 114-bis e 125-ter e del D. Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il "TUF"), e dell'articolo 84-ter del Regolamento Emittenti Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, pubblicati sul sito internet della Società: corporation.elica.com

2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono previsti da parte di Elica accordi con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche ed altri manager, che regolino trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto) salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

2.8 Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione Elica non ha in essere con i propri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella parte II, i compensi dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e, in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

PRIMA PARTE

Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione del 2015.

In particolare con riferimento ai piani di incentivazione variabile di breve termine (MBO) il Consiglio, su proposta del Comitato, valutato il mancato raggiungimento di uno solo dei parametri fissati come *entry gates*, considerato che il *ratio* NET DEBT/ EBITDA è in linea con il *ratio* di *target* e considerato che tali parametri si applicano a tutta la popolazione titolare di *M.B.O.*, a prescindere dall'effettiva leva dei singoli sugli stessi, ha deliberato di considerare raggiunti gli *entry gates* ai fini dell'erogazione del M.B.O. 2015 ai dipendenti e quindi anche ai dirigenti con responsabilità strategica

Relativamente al piano di incentivazione di medio lungo termine (LTI) il valore esposto tiene in considerazione il valore maturato al 31/12/2015 in capo a quegli Amministratori e Dirigenti Strategici in carica al momento della redazione della presente relazione. Il valore del LTI tiene conto delle performance così come emerse dal progetto di bilancio 2015.

SECONDA PARTE

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1

Compensi corrisposti 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					
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA	01/01/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11,000.00 (1)						€ 11,000.00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 530,000.00 (2)						€ 530,000.00		
(III) Totale				€ 203,370.00 (3)		€ 957,382.75		€ 11,520.48 (4)		€ 1,172,273.23		
Giuseppe Perucchetti	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11,000.00 (1)						€ 11,000.00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 100,000.00 (2)						€ 100,000.00		
(III) Totale				€ 600,000.00 (3)		€ 1,299,825.00		€ 15,562.29 (4)		€ 1,915,387.29		
Andrea Sasso	CONSIGLIERE	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3,586.30 (1)						€ 3,586.30		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3,586.30						€ 3,586.30		
Gennaro Pieralisi	CONSIGLIERE	01/01/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11,000.00 (1)	€ 3,260.27 (5)					€ 14,260.27		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 11,000.00	€ 3,260.27					€ 14,260.27		
Gianna Pieralisi	CONSIGLIERE DELEGATO	01/01/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 11,000.00 (1)						€ 11,000.00		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 150,000.00 (2)						€ 150,000.00		
(III) Totale				€ 161,000.00						€ 161,000.00		
Stefano Romiti	CONSIGLIERE INDIPENDENTE e LEAD INDEPENDENT DIRECTOR	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3,586.30 (1)	€ 3,260.27 (5)					€ 6,846.57		
(II) Compensi da controllate e collegate					€ 1,000.00 (6)					€ 1,000.00		
(III) Totale				€ 3,586.30	€ 4,260.27					€ 7,846.57		
Elena Magri	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3,586.30 (1)	€ 3,260.27 (5)					€ 3,586.30		
(II) Compensi da controllate e collegate					€ 1,000.00 (6)					€ 3,260.27		
(III) Totale				€ 3,586.30	€ 4,260.27					€ 7,846.57		

TABELLA 1

Compensi corrisposti 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					
Evasio Novarese	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.586,30	(1)					€ 3.586,30		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3.586,30	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.586,30	€ -	€ -
Corrado Mariotti	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.650,00	(1)					€ 15.650,00		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 15.650,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 15.650,00	€ -	€ -
Daniele Capecchi	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Franco Borioni	- SINDACO SUPPLENTE - SINDACO EFFETTIVO	01/01/2015 - 29/04/2015 29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13.534,25	(1)					€ 13.534,25		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.500,00	(10)					€ 7.500,00		
(III) Totale				€ 21.034,25	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21.034,25	€ -	€ -
Gilberto Casali	- SINDACO EFFETTIVO - PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2015 - 29/04/2015 29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.646,58	(1)					€ 30.646,58		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.646,58	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.646,58	€ -	€ -
Stefano Marasca	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2015 - 29/04/2015										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.432,88	(1)					€ 10.432,88		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 10.432,88	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.432,88	€ -	€ -
Davide Croff	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.958,90	(11)					€ 26.958,90		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26.958,90	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.958,90	€ -	€ -

TABELLA 1

Compensi corrisposti 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					
Elio Cosimo Catania	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26,958.90	(11)					€ 26,958.90		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26,958.90	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26,958.90	€ -	€ -
Enrico Vita	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26,958.90	(11)					€ 26,958.90		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 26,958.90	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26,958.90	€ -	€ -
Katia Da Ros	CONSIGLIERE INDIPENDENTE e LEAD INDIPENDENT DIRECTOR	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7,413.70	(1)					€ 7,413.70		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 7,413.70	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 7,413.70	€ -	€ -
Simona Romagnoli	SINDACO EFFETTIVO	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 13,534.25	(1)					€ 13,534.25		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 13,534.25	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13,534.25	€ -	€ -
Serenella Spaccapanniccia	SINDACO SUPPLENTE	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Leandro Tiranti	SINDACO SUPPLENTE	29/04/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (7)	FORMA AGGREGATA	01/01/2015 - 31/12/2015	Assemblea approvazione bilancio 2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1,044,577.62	(3)	€ 1,506,384		€ 116,243.93	(4)	€ 2,667,205.80		€ 486,770.00
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 359,981.00	(8)					€ 359,981.00		
(III) Totale				€ 2,000.00	(12)					€ 2,000.00		
(III) Totale				€ 1,406,558.62	€ -	€ 1,506,384.25	€ -	€ 116,243.93	€ -	€ 3,029,186.80	€ -	€ 486,770.00
(1)	Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C.				(7)	Il numero complessivo degli altri Dirigenti con responsabilità strategica è stato pari a 13. Nel corso dell'esercizio 5 Dirigenti sono usciti dal novero dei Dirigenti Strategici di cui 4 per cessazione del rapporto con la Società. 3 Dirigenti sono entrati a far parte del novero dei Dirigenti Strategici ad Esercizio in corso.						
(2)	Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C.				(8)	Retribuzioni lorde da Elica PUTIAN e Elica MEX						
(3)	Retribuzione come Dirigente della Società				(9)	Compensi in qualità di Presidente Delegato del CdA di Airforce SpA						
(4)	Benefici non monetari come Dirigente della Società				(10)	Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Airforce SpA						
(5)	Compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi				(11)	Compenso complessivo lordo annuo per i Consiglieri membri di Comitati da delibera CdA 29 aprile 2015						
(6)	Compenso aggiuntivo per i Consiglieri che partecipano ad altri Comitati oltre quello per il Controllo Int				(12)	Compensi in qualità di Presidente del CdA e Consigliere di Elica Group Polska e Consigliere di Airforce SpA						

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

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
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso Variabile 2015	€ 100,000.00						
		Long Term Incentive 2013 - 15					€ 857,382.75		
		UNA TANTUM							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 100,000.00	€ -		€ -	€ 857,382.75	€ -	€ -
Giuseppe Perucchetti	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso Variabile 2015	€ 180,000.00						
		Long Term Incentive 2013 - 15					€ 1,119,825.00		
		UNA TANTUM							
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 180,000.00	€ -		€ -	€ 1,119,825.00	€ -	€ -
Altri Dirigenti con responsabilità strategica (9)	FORMA AGGREGATA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2015	€ 174,915.00						
		Long Term Incentive 2013 - 15					€ 797,249.25		
		UNA TANTUM							€ 534,220.00
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 174,915.00	€ -		€ -	€ 797,249.25	€ -	€ 534,220.00

Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

Tabella 1						
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014	Numero azioni acquistate 2015	Numero azioni vendute 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2015
CASOLI FRANCESCO	PRESIDENTE CDA	ELICA SPA	134,000	0	0	134,000
PERUCCHETTI GIUSEPPE	AMMINISTRATORE DELEGATO	ELICA SPA	70,000	0	0	70,000
PIERALISI GIANNA	CONSIGLIERE DELEGATO	ELICA SPA	52,000	0	0	52,000
BORIONI FRANCO(*)	SINDACO EFFETTIVO	ELICA SPA	56,500	0	0	56,500

(*) La partecipazione è detenuta direttamente per 41.000 azioni e per il tramite del coniuge Montalibini Gabriella per 15.500 azioni.

Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 2					
Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica					
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
13*	ELICA SPA	27,971	-	1,197	26,774
* inclusi I Dirigenti nominati e cessati che nel corso dell'esercizio 2015, relativamente alle operazioni conosciute dalla società					