



---

## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

---

*ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del  
Regolamento Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina*

**14 marzo 2014**

## INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta ai sensi all’art. 123-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**Testo Unico della Finanza**”) e all’art. 84-*quater* della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. del dicembre 2011 (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, “Politica sulla Remunerazione”, è illustrata, con riferimento all’esercizio 2014, la politica di Ascopiave S.p.A. (“**Ascopiave**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione:

- (a) dei membri del consiglio di amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di Ascopiave (gli “**Amministratori**”),
- (b) dei membri del collegio sindacale di Ascopiave (i “**Sindaci**”)
- (c) del Direttore generale di Ascopiave (il “Direttore generale”)
- (d) dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Ascopiave (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”),

nonché sono rappresentate le procedure utilizzate dalla Società per l’adozione e l’attuazione di tale politica e i soggetti coinvolti nell’adozione e attuazione della politica medesima.

Nella Sezione II, “Compensi 2013”, con riferimento ai medesimi soggetti *sub* (a), (b), (c) e (d), sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Ascopiave e dalle società da quest’ultima controllate o collegate.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si precisa che l’individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata, in conformità al Regolamento Consob, ai sensi della definizione fornita a tal riguardo in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento e dalla Procedura (come *infra* definiti).

La presente Relazione inoltre, ai sensi del quarto comma dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, riporta nell’apposita Tabella 3B i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché dal Direttore generale e dai Dirigenti con Responsabilità

Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificata e integrata (il “**Regolamento**”), e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, ai sensi del predetto Regolamento, in data 24 novembre 2010, e disponibile sul sito internet della Società ([www.ascopiave.it](http://www.ascopiave.it)) (la “**Procedura**”), l'adozione da parte di Ascopiave della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell'assemblea in merito alla stessa Politica di Remunerazione, su proposta del consiglio di amministrazione e previo coinvolgimento del comitato per la remunerazione della Società, ai sensi dell'art. 3.2(b) della Procedura, esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla stessa Procedura alle deliberazioni del consiglio di amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - diverse dalle deliberazioni assunte dal consiglio di amministrazione nei limiti di importo complessivo preventivamente stabilito dall'assemblea ex art. 2389 cod. civ. - nonché del Direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

## **SEZIONE I**

---

### **“POLITICA SULLA REMUNERAZIONE”**

---

## 1. **PREMESSA**

1.1 Il presente documento (nel seguito, la “**Politica di Remunerazione**”) illustra la politica di Ascopiave S.p.A. (“**Ascopiave**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione ed incentivazione dei componenti del Consiglio di amministrazione, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati ai sensi del successivo Paragrafo 2.4.2 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

1.2 La Politica di Remunerazione è predisposta in conformità alle raccomandazioni dell’Articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), come da ultimo modificato in data 5 dicembre 2011, al quale la Società aderisce, nonché ai fini dell’Articolo 3.2 lettera (b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata da Ascopiave in data 24 novembre 2010 (la “**Procedura**”).

1.3 La presente Politica di Remunerazione, approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione in data 19 dicembre 2011, è stata modificata in data 15 marzo 2012 e 14 marzo 2013. La stessa potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

## 2. **PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

### 2.1 **Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è: (i) approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione; e (ii) presentata all’assemblea in occasione dell’approvazione del bilancio e sottoposta al voto consultivo dei soci ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta e approvata dalla Società secondo le modalità sopra indicate senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

## 2.2 **Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società**

La Società non ha formalizzato una politica di gestione del rischio.

## 2.3 **Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza fare riferimento a politiche retributive adottate da altre società, bensì in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base dei principi da tempo seguiti dalla Società nella individuazione e definizione della retribuzione dei propri amministratori, sindaci, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alle raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e alla best practice delle società quotate.

## 2.4 **La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione**

2.4.1 Ascopiave ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello del gruppo di società ad essa facente capo (il “**Gruppo**”), e un adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla sua attuazione.

2.4.2 Il consiglio di amministrazione è competente, oltre che per l’approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all’assemblea, anche per:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall’assemblea, ai sensi dell’art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante all’amministratore delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, co. 3, cod. civ., previa proposta del comitato per la remunerazione;
- (iii) la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annuale e a lungo termine, per il Direttore generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) l’esame dei piani di incentivazione da sottoporre all’approvazione assembleare;
- (v) l’individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a cui destinare i piani di incentivazione, nonché la determinazione della misura degli incentivi a ciascuno spettanti;

- (vi) la costituzione, al proprio interno, del comitato per la remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Le attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del consiglio di amministrazione all'amministratore delegato ove consentito dalla normativa e dallo statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

2.4.3 Il comitato per la remunerazione - istituito all'interno del consiglio di amministrazione - è investito delle seguenti funzioni:

- (a) formula al consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- (b) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia;
- (c) esamina e formula proposte al consiglio di amministrazione per l'approvazione degli incentivi su base annuale e a lungo termine destinati agli Amministratori esecutivi, al Direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (d) formula raccomandazioni generali al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri Amministratori;
- (e) formula raccomandazioni al consiglio di amministrazione in relazione: (a) all'utilizzo dei piani di incentivazione basati su azioni della Società e ai piani di incentivo annuale; e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;
- (f) vigila sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i piani di incentivazione basati su azioni della Società di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di selezione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;

- (g) monitora l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione destinati agli Amministratori esecutivi, al Direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (h) valuta, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, proponendo al consiglio di amministrazione eventuali modifiche;
- (i) assiste il consiglio di amministrazione nelle particolari materie o questioni di cui sia di volta in volta investito o delegato dal consiglio stesso;
- (j) esprime, laddove necessario o richiesto, un preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento di operazioni con parti correlate aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo o a un dirigente con responsabilità strategiche, ai sensi della Procedura, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, terrà conto delle previsioni del Codice di Autodisciplina e delle *best practice* seguite dalle società quotate.

2.4.4 Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato per la remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni esperti in politiche retributive, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione e a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli amministratori, al Direttore generale o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere, in concreto, l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi. Il comitato per la remunerazione si è dotato di un proprio regolamento - approvato dal consiglio di amministrazione - e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del comitato può prendere parte, senza diritto di voto, il presidente del collegio sindacale (o altro sindaco da questi designato) e qualsiasi componente del collegio sindacale che intenda partecipare.

2.4.5 Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengano



formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

- 2.4.6 Il comitato per la remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
- 2.4.7 Il collegio sindacale, nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione.
- 2.4.8 Le società del Gruppo, nel determinare i compensi spettanti ai propri amministratori, e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si attengono alle indicazioni fornite da Ascopiave e applicano le linee guida di cui alla presente Politica di Remunerazione.

### 3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- 3.1 La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.
- 3.2 Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:
- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione, la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di Ascopiave. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;
  - **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;

- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Ascopiave riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo, senza con ciò divenire la componente prevalente della remunerazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **compliance:** la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle prescrizioni del Regolamento di Borsa per il mantenimento della qualifica "STAR". Inoltre, Ascopiave e le società del Gruppo si attengono scrupolosamente alle norme di legge che disciplinano l'erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano anche amministratori di enti locali soci, anche in via indiretta, di Ascopiave e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

#### 4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

##### 4.1 Componente fissa

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) alle responsabilità.

La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

## **4.2 Management by objectives**

- 4.2.1 Una parte della remunerazione variabile potrà essere correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale sia i risultati della Società e di Gruppo.
- 4.2.2 La Società, in particolare, intende realizzare un sistema di retribuzione variabile, c.d. *Management by Objectives* (MBO), volto a incentivare - attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile - il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte dei dirigenti del Gruppo. Il piano di MBO, che sarà adottato dal consiglio di amministrazione sentito il parere del comitato per la remunerazione, prevederà obiettivi specifici per ciascun destinatario (o categorie di destinatari), individuati con l'ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della società e della funzione risorse umane, impiegando specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l'andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del piano ovvero indicatori economici (quali l'EBITDA o EBIT), consolidati o relativi a tali linee di *business*, e altri indici di efficienza e produttività. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti terranno conto dell'esigenza di garantire: (a) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; e (b) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo; (c) il rispetto degli obblighi di cui alla Delibera 11/07 dell'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas in tema di *unbundling*. Una parte non preponderante degli obiettivi assegnati ai destinatari del piano di MBO potrà essere legata a obiettivi qualitativi, il cui raggiungimento sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali a ciò delegate.
- 4.2.3 Il piano di MBO prevederà dei limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che gli stessi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal consiglio di amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione, e potrà prevedere meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus* erogabili. L'erogazione dei *bonus* sarà subordinata al raggiungimento di una determinata soglia degli obiettivi annuali previsti. Al raggiungimento di tale soglia, l'ammontare del *bonus* erogabile varierà proporzionalmente al raggiungimento dell'obiettivo previsto, in modo da collegare la percezione della componente variabile della retribuzione all'effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione.

## **4.3 Incentivi a lungo termine**

- 4.3.1 La componente variabile della remunerazione dovrà altresì essere orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico;

(ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

4.3.2 Gli incentivi a lungo termine saranno realizzati mediante piani di compensi basati su strumenti finanziari, predisposti dal consiglio di amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e debitamente autorizzati dall'Assemblea ai sensi dell'Articolo 114 del D.Lgs. n. 58 del 1998.

4.3.3 In particolare, la Società potrà approvare:

- (i) piani cc. dd. di *option grant*, che prevedono l'attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni Ascopiave con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*);
- (ii) piani cc.dd. di *stock grant*, basati sull'attribuzione diretta di azioni Ascopiave;
- (iii) piani di compensi che si risolvono nel pagamento (anche mediante l'attribuzione di azioni) di un premio che tenga conto del rendimento delle azioni Ascopiave e/o delle *performance* della Società e del Gruppo.

Beneficiari di tali piani potranno essere dipendenti o amministratori di Ascopiave e delle società del Gruppo, purché coinvolti nella gestione di Ascopiave o del Gruppo. L'attribuzione dei benefici sarà condizionato al decorso di un intervallo temporale adeguato (e comunque non inferiore a tre anni), che tenga conto, ad esempio, degli obiettivi del singolo piano e della durata del mandato degli amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* predefiniti in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società.

I piani potranno inoltre prevedere che una quota delle azioni assegnate a, o acquistate da, i beneficiari sia mantenuta dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito. Nel caso in cui i piani destinati agli amministratori non prevedano assegnazione o acquisto di azioni, bensì l'erogazione di premi in danaro, la Società potrà prevedere meccanismi di *share retention* (ad esempio, prevedendo che una quota dei premi assegnati sia reinvestita dal beneficiario in azioni della Società che devono essere mantenute sino al termine del mandato). L'assegnazione dei diritti di opzione o delle azioni, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, sarà correlata a: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

#### **4.4 Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo del Direttore generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei dirigenti può essere completato da *benefits* non monetari, quali ad esempio l'auto aziendale e forme di assicurazione sanitaria integrativa.

#### **4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

La Società potrà pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri amministratori, con il Direttore generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica. Tali trattamenti non potranno in ogni caso essere previsti qualora la risoluzione del rapporto avvenga per giusta causa; la Società si riserva, inoltre, di prevedere un collegamento tra l'ammontare del trattamento dovuto in caso di cessazione del rapporto e la performance della Società stessa.

#### **4.6 Accordi di non concorrenza**

La Società potrà pattuire accordi di non concorrenza, con i propri Amministratori, Direttore generale, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e risorse con funzioni direttive del Gruppo Ascopiave, connessi alla cessazione della carica o dell'impiego.

### **5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

#### **5.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche**

5.1.1 In aggiunta alla remunerazione spettante a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione determinata nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea *ex art.* 2389, co. 1, cod. civ., la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione.

5.1.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si dovrà costituire di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, una componente variabile nella

forma dei piani di incentivazione a lungo termine di cui al precedente Paragrafo 4.3.

5.1.3 Il valore complessivo dei piani di incentivazione a lungo termine destinati agli amministratori cui sono delegate specifiche funzioni non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa; il relativo limite massimo sarà determinato annualmente dal consiglio di amministrazione della Società, sentito il comitato per la remunerazione.

## 5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

5.2.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dal consiglio di amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ., su proposta del comitato per la remunerazione, prevedendo un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare della partecipazione ad uno o più comitati.

5.2.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è stabilita in misura fissa e non può essere legata ai risultati economici di Ascopiave. In particolare, tali amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

## 6. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

L'ammontare degli emolumenti spettanti ai sindaci su base annua è determinato dall'assemblea all'atto della nomina.

## 7. LA REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

7.1.1 La remunerazione del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si dovrà comporre di tutti gli elementi sopra indicati, in particolare di: (i) una remunerazione fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve periodo, attraverso la partecipazione al piano di MBO che sarà adottato dalla Società; e (iii) una componente variabile di lungo periodo, attraverso partecipazione ai piani di incentivazione a lungo termine che saranno approvati da Ascopiave.

7.1.2 La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente; il relativo limite

massimo sarà determinato annualmente dal consiglio di amministrazione della Società, sentito il comitato per la remunerazione.

7.1.3 Il consiglio di amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione, può altresì attribuire a singoli dirigenti *bonus* discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti.

## **SEZIONE II**

---

**“COMPENSI 2013”**

---



## Parte A

La presente Parte A della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei sindaci, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Alla data della presente Relazione, la Società ha adottato un piano di *phantom stock option* riservato ad alcuni dipendenti e amministratori del Gruppo Ascopiave, avente ad oggetto n. 2.315.000 opzioni assegnate nell'ambito del piano denominato "*Phantom Stock Option 2007*".

L'assemblea dei soci riunitasi il 26 aprile 2012 ha inoltre approvato, su proposta del Consiglio di Amministrazione della Società, l'adozione del nuovo "Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria 2012-2014" riservato ad alcuni amministratori esecutivi e personale con funzioni direttive del Gruppo Ascopiave, avente ad oggetto l'attribuzione di un premio correlato al rendimento del titolo Ascopiave e al raggiungimento di determinati *target* di performance nel triennio 2012-2014, da erogarsi in parte in denaro e in parte mediante l'attribuzione di azioni della Società.

Per informazioni di dettaglio in merito ai piani sopra indicati, si rinvia alla relativa documentazione informativa, redatta e pubblicata ai sensi della normativa applicabile e disponibile sul sito internet della Società ([www.ascopiave.it](http://www.ascopiave.it)).

## A.1 AMMINISTRATORI

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011. A seguito della nomina, in data 30 dicembre 2011, ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere il dott. Gildo Salton. L'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2012, in sostituzione del dott. Gildo Salton, ha nominato amministratore il sig. Enrico Quarello, precedentemente cooptato dal Consiglio di Amministrazione di Ascopiave S.p.A. in data 14 febbraio 2012.

Nel corso del 2013, la composizione del Consiglio di Amministrazione è stata la seguente:

NOMINATIVO	CARICA
Fulvio Zugno	Presidente
Giovanni Bernardelli	Amministratore Indipendente
Massimino Colomban	Amministratore Indipendente
Dimitri Coin	Amministratore
Enrico Quarello	Amministratore Indipendente

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011 ha stabilito per l'intero Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad Euro 280.000 annui, ferma restando la competenza del Consiglio di determinare un compenso ulteriore per gli amministratori muniti di particolari cariche, in conformità allo statuto e secondo quanto previsto dall'articolo 2389 comma 3 cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2011 ha provveduto a ripartire come segue:

- al Presidente Fulvio Zugno Euro 80.000,00 annui;
- al Consigliere Dimitri Coin Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Bernardelli Giovanni Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Enrico Quarello Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Massimino Colomban Euro 50.000,00 annui.

A seguito dell'attribuzione al Presidente, dott. Fulvio Zugno, delle funzioni di Amministratore Delegato della Società, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2011, il Consiglio di Amministrazione di Ascopiave ha provveduto ad attribuire allo stesso un compenso fisso per tale carica pari a Euro 180.000,00 lordi annui, in aggiunta al compenso sopra indicato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il dott. Fulvio Zugno ha inoltre percepito, in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della società partecipata Estenergy, un compenso pari a Euro 7.542,00 per il periodo intercorrente dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2013. Il Presidente, dott. Fulvio Zugno, è stato inoltre individuato dal Consiglio di Amministrazione tra i beneficiari del "Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria 2012-2014". Gli eventuali compensi derivanti dal sistema incentivante, corrispondersi per metà in denaro e per metà in azioni Ascopiave, saranno erogati a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014.

Gli amministratori non esecutivi Dimitri Coin, Giovanni Bernardelli, e Massimino Colombari non hanno ricevuto alcun compenso aggiuntivo in virtù degli incarichi ricoperti quali membri del Comitato per il Controllo Interno e/o del Comitato per la Remunerazione. L'amministratore indipendente Enrico Quarello non ricopre altri incarichi, pertanto non è destinatario di compensi aggiuntivi rispetto a quello di Amministratore.

## **A.2 DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nel corso del 2013, la carica di Direttore Generale della Società è stata rivestita dal dott. Roberto Gumirato.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave, nel 2013, sono risultati:

- Cristiano Belliato - Chief Financial Officer di Ascopiave
- Giovanni Favaro - Chief Technical Officer di Ascopiave
- Giacomo Bignucolo - Direttore Pianificazione e Controllo di Ascopiave
- Claudio Fabbi - Direttore Generale di Ascotrade

Nel corso dell'esercizio 2013, la remunerazione del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata rappresentata da una componente fissa e da una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di risultati di performance (cd. Management by objectives 2013). Il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica hanno beneficiato, in corso d'anno, dell'automobile aziendale.

L'ing. Giovanni Favaro è stato, nel 2013, Amministratore Delegato della società Unigas S.r.l., per la cui carica

percepisce un compenso annuo pari a Euro 27.500. Il dott. Cristiano Belliato è stato, nel corso del 2013, membro del Consiglio di Amministrazione delle società Ascoblu S.r.l. e Amgas Blu S.r.l. dalle quali non percepisce alcun compenso. Nel corso del 2013, l'ing. Claudio Fabbi ha ricoperto, nelle società del Gruppo Ascopiave, le cariche di Amministratore Delegato della società Pasubio Servizi S.r.l., Amministratore della società Edigas Due S.p.A. (della quale è stato Amministratore Delegato fino al 22 aprile 2014), Presidente della società Ascoblu S.r.l.. I compensi relativi alle cariche sopra indicate, sono risultati pari, a Euro 8.000 per l'incarico in Pasubio Servizi S.r.l., a Euro 5.000 per l'incarico in Edigas Due S.p.A.. Non sono erogati compensi per l'incarico nella società Ascoblu S.p.A..

Il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche erano stati altresì destinatari del piano di retribuzione incentivante a base azionaria della Società denominato “*Phantom Stock Option 2007*”, rispetto al quale non sono state effettuate nuove assegnazioni nel corso del 2013. Con delibera del 19 luglio 2012, gli stessi sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i beneficiari del “Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria 2012-2014”. Gli eventuali compensi derivanti dal sistema incentivante 2012-2014, da corrispondersi per metà in denaro e per metà in azioni Ascopiave, saranno erogati a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014.

Per informazioni di dettaglio in merito alla remunerazione corrisposta da Ascopiave agli Amministratori, al Direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si fa rinvio alle informazioni contenute nella Parte B della presente Sezione II. La documentazione concernente i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ivi inclusa la documentazione relativa alle decisioni dell'organo competente inerenti l'attuazione dei suddetti piani, è disponibile sul sito internet della Società [www.ascopiave.it](http://www.ascopiave.it).

### **A.3 TRATTAMENTI PREVISTI, CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI, IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O, QUANTO AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Alla data della presente relazione non è previsto alcun trattamento in caso di cessazione degli amministratori dalla carica, né in caso di cessazione del rapporto di lavoro del Direttore generale, né dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e non esistono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari in caso di cessazione dell'incarico, la stipulazione di contratti di consulenza o compensi per accordi di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro

### **A.4 EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO SUI DIRITTI ASSEGNATI NELL'AMBITO DI PIANI DI**

## INCENTIVAZIONE

Nell'ambito del piano "Phantom stock option 2007", il diritto di esercitare le opzioni assegnate è condizionato al mantenimento da parte del beneficiario di un rapporto di lavoro o di un rapporto di amministrazione con Ascopiave o con Ascotrade (come definito nel regolamento del piano). In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione a seguito di decesso o pensionamento del beneficiario, licenziamento senza giusta causa del dipendente o revoca senza giusta causa dalla carica di amministratore, i beneficiari o i loro eredi possono esercitare le opzioni maturate al momento della cessazione del rapporto entro il termine di 12 mesi dalla cessazione stessa, ovvero entro il termine finale qualora precedente. In qualsiasi altro caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione, tutte le opzioni attribuite e non ancora esercitate per qualsivoglia ragione o causa perdono efficacia e non saranno più esercitabili.

Per quanto riguarda il "Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014", il diritto di ciascun Beneficiario al pagamento del Premio maturerà a condizione che il Beneficiario abbia mantenuto nel corso del Periodo di Vesting un Rapporto di Lavoro o un Rapporto di Amministrazione con Ascopiave ovvero con una società del Gruppo Ascopiave. Nel caso di Beneficiari titolari di un Rapporto di Amministrazione, qualora il Rapporto di Amministrazione venga meno per mancato rinnovo della carica al termine dell'esercizio 2013, il Beneficiario manterrà il diritto a ricevere l'erogazione del Premio al termine del Periodo di Vesting, fermo restando che, in tal caso, l'ammontare del Premio sarà ridotto in proporzione al rapporto tra gli esercizi nel corso dei quali Rapporto di Amministrazione è rimasto in essere per l'intero esercizio e il numero degli esercizi che compongono il Periodo di Vesting. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione a seguito di decesso, pensionamento, licenziamento senza giusta causa del dipendente o revoca senza giusta causa dalla carica di amministratore, il beneficiario manterrà il diritto a ricevere l'erogazione del Premio al termine del Periodo di Vesting. Resta fermo che, in tal caso, l'ammontare del premio sarà ridotto in proporzione al rapporto tra gli esercizi nel corso dei quali il rapporto di lavoro o il rapporto di amministrazione è rimasto in essere per l'intero esercizio e il numero degli esercizi che compongono il Periodo di Vesting. In qualsiasi altro caso di cessazione del Rapporto di Lavoro o del Rapporto di Amministrazione, il Beneficiario perderà ogni e qualsiasi diritto a percepire, in tutto o in parte, il Premio.

La documentazione contenente informazioni di dettaglio in merito ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dalla Società è disponibile sul sito internet della Società [www.ascopiave.it](http://www.ascopiave.it).

### **A.5 TRATTAMENTI ED INDENNITÀ EROGATE AD AMMINISTRATORI, DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO**

Nel corso del 2013 non sono cessati amministratori dalla carica, né è stato risolto alcun rapporto di lavoro con il Direttore generale, o con i Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### **A.6 SINDACI**

Il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011 è composto da 3 sindaci effettivi e due supplenti, nelle persone di:

<b>NOMINATIVO</b>	<b>CARICA</b>
Giovanni Zancopé Ogniben	Presidente
Paolo Paparotto	Sindaco Effettivo
Elvira Alberti	Sindaco Effettivo
Andrea Sartor	Sindaco Supplente
Paolo Nicolai	Sindaco Supplente

La retribuzione dei sindaci effettivi è stata fissata dall'Assemblea del 28 aprile 2011, che, *inter alia*, ha nominato gli organi sociali. Con riferimento all'esercizio 2013, il Presidente del Collegio Sindacale Giovanni Zancopé Ogniben ha percepito, per la carica, un compenso di Euro 40.000,00 annui lordi. I sindaci effettivi Paolo Paparotto e Elvira Alberti hanno percepito per la carica di Sindaco Effettivo un compenso di Euro 27.000,00 annui lordi.

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

#### **A.7 COERENZA CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione è stata adottata da Ascopiave il 19 dicembre 2011 (e successivamente modificata il 15 marzo 2012), e approvata dall'Assemblea dei Soci, da ultimo, il 23 aprile 2013; nel corso dell'esercizio 2013 si è provveduto a dare attuazione ai contenuti della politica, al fine di rendere la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche coerenti con tale politica.

In particolare, si segnala che, coerentemente con quanto previsto nella Politica di Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2013:

- (i) la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è stata legata ai risultati economici di Ascopiave e gli stessi non erano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria;
- (ii) la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato è stata costituita da una componente fissa; nel corso dell'esercizio è stata introdotta una componente variabile, orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, nella remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato, attraverso l'attribuzione dei diritti di cui al "Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014"; gli eventuali benefici saranno erogati successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014;
- (iii) per quanto concerne la remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si è data attuazione alla politica di remunerazione attraverso:
  - a. la corresponsione di una componente fissa commisurata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto, alle responsabilità;
  - b. la corresponsione di una componente variabile a breve termine, correlata ai risultati del piano "management by objectives 2012", volta a incentivare il raggiungimento di specifici obiettivi di performance nell'anno di riferimento;
  - c. la previsione di una componente variabile a breve termine, correlata ai risultati del piano "management by objectives 2013", che sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2013;
  - d. l'introduzione di una componente variabile, orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, attraverso l'attribuzione dei diritti di cui al "Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014", i cui eventuali benefici saranno erogati successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014; la permanenza del meccanismo di incentivazione a lungo termine derivante dalle *phantom stock options* assegnate nel 2007 nell'ambito del piano di retribuzione incentivante "*Phantom Stock Option 2007*";
- (iv) la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale era stabilita in misura fissa dall'Assemblea.

## **Parte B**

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate.



TABELLA 1

**COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DALLA SOCIETÀ  
E DA SOCIETÀ CONTROLLATE O COLLEGATE**

**I - Consiglio di Amministrazione**

(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					
<b>Fulvio Zugno</b>	<b>Presidente/ A.D.</b>	<b>Dal 01.01.2013 al 31.12.2013</b>	<b>2014</b>									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				260.000						260.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				7.542						7.542		
<i>(III) Totale</i>				267.542						267.542		
<b>Giovanni Bernardelli</b>	<b>Amm. indipende</b>	<b>Dal 01.01.2013</b>	<b>2014</b>									

	nte	al 31.12.2013												
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000							50.000			
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>														
<i>(III) Totale</i>				50.000							50.000			
<b>Massimino Colomban</b>	Amm. indipende nte	<b>Dal 01.01.2013 al 31.12.2013</b>	<b>2014</b>											
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000								50.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>														
<i>(III) Totale</i>				50.000								50.000		
<b>Dimitri Coin</b>	Amm. non esecutivo	<b>Dal 01.01.2013 al 31.12.2013</b>	<b>2014</b>											
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000								50.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>														
<i>(III) Totale</i>				50.000								50.000		

Enrico Quarelo	Amm. indipende nte	Dal 01.01.2013 al 31.12.2013	2014									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000						50.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				50.000						50.000		

II - Collegio Sindacale

(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					
<b>Giovanni Zancopé Ogniben</b>	<b>Presidente del Collegio Sidnacale</b>	<b>Dal 01.01.2013 al 31.12.2013</b>	<b>2014</b>									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				40.000						40.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				40.000						40.000		
<b>Paolo Paporotto</b>	Sindaco Effettivo	<b>Dal 01.01.2013 al 31.12.2013</b>	<b>2014</b>									

<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.000						27.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				27.000						27.000		
<b>Elvira Alberti</b>	Sindaco Effettivo	<b>Dal 01.01.2013 al 31.12.2013</b>	<b>2014</b>									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.000						27.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				27.000						27.000		

III – Direttore Generale e 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					
<b>Roberto Gumirato</b>	<b>Direttore Generale</b>	2013	-									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				289.586		13.031		3.782		306.399	31.893	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				289.586		13.031		3.782		306.399	31.893	

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)	2013								
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>	430.385		7.676		9.238		447.299	63.391	
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>	213.072				3.606		216.678	15.749	
(III) <i>Totale</i>	643.457		7.676		12.844		663.977	79.141	

NOTE:

(1) “**Compensi fissi**”: sono indicati separatamente, eventualmente in nota, e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, con specifica, in nota, della parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

(2) “**Compensi per la partecipazione a comitati**”: sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l’amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

(3) - “**Bonus e altri incentivi**”: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell’esercizio per obiettivi realizzati nell’esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella successiva Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

- “**Partecipazione agli utili**”: l’ammontare è indicato per competenza, anche se l’approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

(4) “**Benefici non monetari**”: è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

(5) “**Altri compensi**”: sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

(6) “**Totale**”: sono sommate le voci da (1) a (5).

(7) “**Fair value dei compensi equity**”: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della successiva Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

(8) “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**”: sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

(III) “**Totale**”: sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.



**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore degli Amministratori, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
None e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Fulvio Zugno	Presidente / A.D.												
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		PILT 2012-2014*										Non disponibile	11.700
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													

<i>(III) Totale</i>											N/A	11.700			
<b>Roberto Gumirato</b>	<b>Direttore Generale</b>														
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>											72.900	2.333	<i>31.893</i>	
	PILT 2012 – 2014*											N/A	10.860		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	-														
<i>(III) Totale</i>						0						N/A	13.193	<i>31.893</i>	
<b>Dirigenti responsabilità strategiche (4)</b>															
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>					0							144.900	4.637	<i>63.391</i>
	PILT 2012 – 2014*												N/A	25.285	

(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>				0						36.000	1.152,0	15.749
(III) <i>Totale</i>					0						N/A	35.181	79.141

NOTE:

(\*) **PILT 2012-2014**: i valori incentivanti relativi al Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014 (PILT 2012-2014) costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, determinata sulla base dei risultati degli esercizi 2012 e 2013; tuttavia, gli stessi non determinano, in alcun modo, un diritto rispetto all'erogazione di remunerazione incentivante, la cui effettività si determinerà solo a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato dell'anno 2014.

(5) “**Fair value alla data di assegnazione**”: è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

“**Periodo di vesting**”: indica il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

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

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

(12) “**Fair value**”: rappresenta il fair value di tutte le opzioni attribuite, vested e non vested, e non ancora esercitate

(III) “**Totale**”: è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari, a favore degli Amministratori, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
None e Cognome	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	
<b>Fulvio Zugno</b>	<b>President e/ A.D.</b>								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		<i>PILT 2012- 2014*</i>		<i>11.700</i>	<i>2015</i>				
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>									
<i>(III) Totale</i>				<i>11.700</i>					
<b>Roberto Gumirato</b>	<b>Direttore Generale</b>								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		<b>Mbo 2013</b>	13.031						
		<b>PILT</b>		10.860	2015				

	<b>2012</b>	-						
	<b>2014*</b>							
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	-							
<i>(III) Totale</i>		13.031	10.860					
<b>Dirigenti responsabilità strategiche (4)</b>								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<b>Mbo 2013</b>	7.676						
	<b>PILT 2012 - 2014*</b>		25.285	2015				
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	<b>Mbo 2013</b>							
<i>(III) Totale</i>		7.676,0	25.285					

NOTE:

(\*) **PILT 2012-2014**: i valori incentivanti relativi al Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014 (PILT 2012-2014) costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, determinata sulla base dei risultati degli esercizi 2012 e 2013; tuttavia, gli stessi non determinano, in alcun modo, un diritto rispetto all'erogazione di remunerazione incentivante, la cui effettività si determinerà solo a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato dell'anno 2014.

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

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

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

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

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

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

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

Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

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

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

## Partecipazioni

Le seguenti tabelle, redatte in conformità all'Allegato 3B, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti, illustrano le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dal Direttore generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

Si precisa che nelle eseguenti tabelle sono inclusi i soggetti che nel corso dell'esercizio 2013 hanno ricoperto per una frazione del predetto periodo di riferimento la carica di componente del consiglio di amministrazione, o componente del collegio sindacale o di dirigente con responsabilità strategiche.

**TABELLA A: Amministratori**

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Zugno Fulvio	Presidente a A.D. dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0
Coin Dimitri	Amm. non esecutivo dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0
Bernardelli Giovanni	Amm. indipendente dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0

Colomban Massimo [2][3]	Amm. indipendente dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	152.970	44.921	0	197.891
Quarello Enrico	Amm. indipendente dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0

[1] Azioni detenute dal coniuge.

[2] Il dr. Colomban Massimo attesta che il coniuge non separato detiene 19.200 azioni al 01.01.2013 e al 31.12.2013.

[3] Il dr. Colomban Massimo attesta che la società controllata Quaternario Investimenti detiene 133.7700 azioni al 01.01.2013 e 178.691 al 31.12.2013.



**TABELLA B: Sindaci**

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Società partecipata</b>	<b>Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</b>	<b>Numero azioni acquistate</b>	<b>Numero azioni vendute</b>	<b>Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</b>
Zancopè Ogniben Giovanni	Presidente Collegio Sindacale dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0
Papparotto Paolo	Sindaco Effettivo dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0
Alberti Elvira	Sindaco Effettivo dal 01.01.2013 al 31.12.2013	Ascopiave	0	0	0	0

**TABELLA C: Direttore generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Gumirato Roberto	Direttore Generale	Ascopiave	0	0	0	0
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4)	Dirigenti strategici	Ascopiave	34.560	0	0	34.560