



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*

15 marzo 2012

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, come introdotto con Delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. nella nuova edizione dello scorso 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 2012, 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**”) e
- (c) 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 2011”, con riferimento ai medesimi soggetti *sub* (a), (b) e (c), sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2011, 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 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) (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 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 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 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, 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**

2.3 **La Società non ha formalizzato una politica di gestione del rischio. 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 e 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 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 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 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 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 della *best practice* seguita 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 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 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 e 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, 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 DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

- 7.1.1 La remunerazione 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 2011”

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 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 che si riunirà per l'approvazione del bilancio 2011 sarà inoltre chiamata ad approvare, 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).

A.1 AMMINISTRATORI

Occorre preliminarmente segnalare che l'Assemblea dei soci di Ascopiave del 28 aprile 2011 ha provveduto al rinnovo degli organi sociali e, pertanto, nel corso dell'esercizio 2011 si è modificata la composizione del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011 ha provveduto alla nomina di un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri, nelle persone di:

NOMINATIVO	CARICA
Fulvio Zugno	Presidente
Giovanni Bernardelli	Amministratore Indipendente
Massimino Colomban	Amministratore Indipendente
Dimitri Coin	Amministratore
Gildo Salton	Amministratore

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 Gildo Salton Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Massimino Colomban Euro 50.000,00 annui.

Nel periodo compreso tra il 28 aprile 2011 e il 13 giugno 2011, al Consigliere Dimitri Coin non è stato corrisposto alcun compenso quale amministratore della Società, in ragione del fatto che, in tale periodo, lo stesso ha ricoperto la carica di amministratore locale in un comune socio di Asco Holding. Per le stesse motivazioni, il compenso del Consigliere Giovanni Bernardelli è stato corrisposto a decorrere dal 18 maggio 2011. Gli altri amministratori hanno percepito il compenso con decorrenza dall'assunzione della carica.

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 Collegio Sindacale della controllata Ascotrade, un compenso pari a Euro 2.837,92 per il periodo intercorrente dal 1° gennaio 2011 al 24 marzo 2011, data di cessazione della carica per intervenute dimissioni.

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.

Il dott. Salton si è dimesso dalla carica di Consigliere di Amministrazione in data 30 dicembre 2011, cessando ogni incarico nel Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio ha sostituito, per cooptazione, in data 14 febbraio 2012, il Consigliere dimissionario, con il sig. Enrico Quarello.

Il precedente Consiglio di Amministrazione, rimasto in carica fino alla data dell'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011, era composto da:

NOMINATIVO	CARICA
Gildo Salton	Presidente
Flavio Trinca	Amministratore Indipendente
Alessandro Fassina	Amministratore Indipendente
Alfonso Beninatto	Amministratore
Gianantonio Bortolin	Amministratore

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del cessato Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci del 28 aprile 2008 aveva stabilito per l'intero Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad Euro 350.000,00 (trecentocinquantamila/00) lordi annui, ferma restando la competenza del consiglio di determinare un compenso ulteriore per gli Amministratori muniti di particolari cariche, in conformità allo statuto e all'articolo 2389 comma 3 cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione del 23 luglio 2008 aveva provveduto a ripartire come segue:

- al dott. Gildo Salton, in ragione dell'attività prestata quale Presidente del Consiglio di Amministrazione, Euro 150.000,00 annui;
- al rag. Gianantonio Bortolin Euro 50.000,00 annui;
- al dott. Alfonso Beninato Euro 50.000,00 annui;
- al dott. Alessandro Fassina, Euro 50.000,00 annui;
- al dott. Flavio Trinca, Euro 50.000,00 annui.

Il consigliere Bortolin, in carica presso la società Ascopiave fino all'assemblea del 28 aprile 2011, ha ricoperto, per l'intero anno 2011, la carica di Presidente della società Global Energy, controllata da Ascopiave, percependo un compenso annuo pari a Euro 15.000,00.

Di seguito si riassume la posizione del dott. Gildo Salton che nel corso del 2011 ha subito diverse variazioni:

- (i) dall'1 gennaio 2011 al 30 gennaio 2011, il dott. Salton ha ricoperto la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato di Ascopiave, con un compenso di Euro 310.000,00 lordi annui;
- (ii) tra il 31 gennaio 2011 ed il 28 aprile 2011, il dott. Salton ha ricoperto la carica di Consigliere di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione di Ascopiave s.p.a., con un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione del 28 gennaio 2011 in Euro 80.000,00 lordi annui;
- (iii) dal 28 aprile 2011 al 30 dicembre 2011, il dott. Salton ha ricoperto la carica di Consigliere di Amministrazione della Società, con un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2011, in Euro 50.000,00 lordi annui;
- (iv) il 30 dicembre 2011 il dott. Salton si è dimesso dalla carica di Consigliere di Amministrazione, cessando ogni incarico nel Consiglio di Amministrazione.

Si segnala altresì che il dott. Salton, con contratto del 28 gennaio 2011 e decorrenza dal 31 gennaio 2011, era stato assunto a tempo indeterminato dal precedente Consiglio di Amministrazione con qualifica di Direttore Generale e con la retribuzione annua lorda di Euro 230.000, da aggiungersi al compenso percepito come Presidente e membro del Consiglio di Amministrazione. Allo stesso erano stati conferiti tutti i poteri relativi all'ordinaria amministrazione della Società, ad eccezione di quelli riservati dalla legge e/o dallo statuto sociale al Consiglio di Amministrazione o all'Assemblea dei Soci (indicati nel contratto come i “**Poteri**”).

A tali poteri si aggiungevano quelli delegati (indicati nel contratto come la “**Delega**”) al dott. Salton Gildo quale Presidente del Consiglio di Amministrazione (indicati nel contratto come la “**Carica**”).

Secondo tale contratto, in ipotesi di:

- (i) licenziamento non sorretto da giusta causa, intesa ai sensi dell'art. 2119 c.c.;
- (ii) dimissioni per giusta causa da comunicarsi entro 6 (sei) mesi dal verificarsi dell'evento, che in via convenzionale, comprende anche le seguenti ipotesi:
 - sostanziale mutamento della complessiva posizione del dott. Salton, ivi compresa, in via esemplificativa, l'ipotesi di riduzione dei Poteri e/o di revoca dalla Carica e/o di riduzione della Delega;
 - mancato rinnovo, alla naturale scadenza, della Carica o della Delega;
 - nomina di un amministratore delegato;
 - nomina di altri direttori generali che non siano gerarchicamente sott'ordinati rispetto al Dirigente;
 - creazione, all'interno della Società, di divisioni e/o reparti non sottoposti alla potestà organizzativa e gerarchica del Direttore Generale;
 - mantenimento e/o attribuzione ad altri soggetti di mansioni, deleghe o poteri che risultino, anche nel loro complesso, sostanzialmente equivalenti ai Poteri o alla Delega o comunque dovuti al dirigente in ragione delle mansioni e/o della Carica e/o comunque di rilievo tale da incidere sostanzialmente sulla posizione complessiva del dirigente;
- (iii) dimissioni entro dodici mesi dal trasferimento del dirigente nell'ambito di un trasferimento di azienda o dal mutamento dell'assetto proprietario della Società, per tale intendendosi l'acquisizione, da parte di uno o più soggetti terzi, del controllo sulla Società o comunque di una partecipazione tale da consentire di esercitare un'influenza notevole sulla medesima;

il dott. Salton, o i suoi eredi legittimi, avrebbe diritto alla corresponsione, in aggiunta alle normali competenze di fine rapporto e al preavviso dovuti ai sensi di legge e di CCNL, ad una penale pari a 36 mesi del complessivo trattamento economico in essere all'atto della cessazione, restando inteso che, nella determinazione di tale trattamento economico saranno inclusi, oltre alla RAL (retribuzione annuale lorda), anche ogni emolumento e/o remunerazione percepita in relazione alla carica.

La determinazione dell'indennità erogabile ai sensi di tale contratto in caso di cessazione del rapporto non era correlata né alle performance della Società, né alla durata del rapporto al momento del recesso.

Si evidenzia che già il fatto della mancata conferma del dott. Salton Gildo a presidente della Società, deliberata dall'Assemblea dei Soci lo scorso 28 aprile, costituiva, secondo il contratto, giusta causa che ne legittimava le dimissioni ed il diritto ad ottenere dalla Società il pagamento della suddetta penale. L'eventuale diritto sarebbe sorto anche nel caso di qualsiasi modifica dei poteri/deleghe assegnate al dott. Salton dal precedente consiglio di amministrazione così come nel caso di nomina di un Amministratore Delegato ovvero di un ulteriore Direttore Generale non sottoposto gerarchicamente al dott. Salton.

Il 19 luglio 2011 la Società è receduta per giusta causa dal rapporto con il dott. Salton, contestando altresì la validità ed efficacia di tale contratto, nonché la natura del rapporto. Con raccomandata datata 1 agosto 2011, il dott. Salton contestava la legittimità del recesso/licenziamento e chiedeva alla Società il pagamento dell'indennità sostitutiva del mancato preavviso di 12 mesi, quantificata in Euro 230.000,00 e della penale prevista dal contratto, pari a 36 mensilità e quantificata in Euro 840.000,00. Il dott. Salton chiedeva inoltre il "risarcimento del danno, patito e patiendo, patrimoniale, professionale, morale ed esistenziale" e che veniva quantificato in Euro 200.000,00.

Complessivamente, pertanto, le richieste del dott. Salton nei confronti della Società sono pari ad Euro 1.270.000, dei quali Euro 1.070.000 migliaia in forza di quanto previsto dal contratto ed Euro 200.000 a titolo di risarcimento di asseriti danni.

Successivamente, con ricorso ex art. 633 e seguenti c.p.c. del 25 novembre 2011 il dott. Gildo Salton chiedeva al Tribunale di Treviso di condannare la Società al pagamento in suo favore dell'importo di Euro 280.000,00, pari ad un terzo della penale prevista dal contratto, oltre ad interessi e rivalutazione dal dovuto all'effettivo saldo, con vittoria di spese, diritti ed onorari. Il decreto ingiuntivo veniva chiesto provvisoriamente esecutivo.

A seguito del ricorso, con decreto ingiuntivo 22 dicembre 2011 il Tribunale di Treviso – Sezione Lavoro ingiungeva ad Ascopiave S.p.A. il pagamento in favore del dott. Gildo Salton dell'importo di Euro 280.000,00,

oltre ad interessi e rivalutazione del dovuto all'effettivo saldo. Il Giudice del Lavoro non riteneva tuttavia di concedere la provvisoria esecutività chiesta dal dott. Salton in quanto l'ammontare della penale appariva, secondo il Giudice, manifestamente eccessivo.

La Società ha tempestivamente proposto opposizione avverso il suddetto decreto ingiuntivo chiedendo il rigetto della richiesta del dott. Salton. La prima udienza è fissata per il prossimo 19 settembre 2012.

Lo stesso dott. Gildo Salton ha altresì ricoperto, per l'intero anno 2011, le cariche di Consigliere di Amministrazione presso le società Estenergy (compenso annuo Euro 6.000,00) e Ascoenergy (nessun compenso), controllate da Ascopiave; il dott. Salton è stato inoltre Consigliere di Amministrazione della società Sinergie Italiane (compenso annuo Euro 6.000,00), partecipata da Ascopiave S.p.A..

A.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave sono:

- Roberto Gumirato - *Chief Financial Officer* di Ascopiave
- Giovanni Favaro - Direttore Tecnico di Ascopiave
- Giacomo Bignucolo - Responsabile del Controllo di Gestione di Ascopiave
- Cristiano Belliato - Direttore Amministrativo di Ascopiave
- Claudio Fabbi - Direttore Generale di Ascotrade

Nel corso dell'esercizio 2011, la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata rappresentata da una componente fissa. Il Chief Financial Officer, il Direttore Tecnico e il Direttore Amministrativo di Ascopiave hanno beneficiato, in corso d'anno, dell'automobile aziendale.

Il dott. Roberto Gumirato è stato membro del Consiglio di Amministrazione delle società Ascoenergy S.r.l. e Serin S.r.l., controllate da Ascopiave, dalle quali non percepisce alcun compenso. L'ing. Giovanni Favaro è stato, dal 13 gennaio 2011, Amministratore Delegato della società Unigas S.r.l., per la cui carica percepisce un compenso annuo pari a Euro 20.000. Il dott. Cristiano Belliato è stato, nel corso del 2011, membro del Consiglio di Amministrazione delle società Ascoblu S.r.l. e Amgas Blu S.r.l., e del Consorzio RE; per la carica nella società Amgas Blu S.r.l., ricoperta dal 27 maggio 2011, percepisce un compenso annuo pari a Euro 5.000. L'ing. Claudio Fabbi è stato nel corso del 2011 Amministratore Delegato della società Estenergy, controllata da Ascopiave; il compenso per la carica è pari a Euro 18.000 annui.

Tutti 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 2011.

Per informazioni di dettaglio in merito alla remunerazione corrisposta da Ascopiave agli Amministratori 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.

A.3 TRATTAMENTI PREVISTI, CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI, IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O, QUANTO 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 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

Per i contenuti del trattamento previsto dal contratto 28 gennaio 2011 in conseguenza della cessazione del rapporto con il dott. Salton si rimanda a quanto descritto nel precedente capitolo A.1.

A.4 EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO SULLE OPZIONI EROGATE NELL'AMBITO DEL PIANO DI *PHANTOM STOCK OPTIONS* 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.

La documentazione contenente informazioni di dettaglio in merito ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari approvati dalla Società, 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.

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

Si segnala che nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea del 28 aprile 2008 è giunto a scadenza e l'assemblea ha pertanto proceduto al suo rinnovo. La società non ha corrisposto alcuna indennità ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati dalla carica, e non è stata prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari in caso di cessazione dell'incarico, la stipulazione di contratti di consulenza o la corresponsione di compensi per accordi di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico.

Alla data della presente relazione non è stata erogata alcuna indennità correlata alla cessazione del rapporto con il dott. Salton in data 28 gennaio 2011. Sulla questione si rinvia a quanto descritto nel precedente capitolo A.1.

A.6 SINDACI

Occorre preliminarmente segnalare che l'Assemblea dei soci di Ascopiave del 28 aprile 2011 ha provveduto al rinnovo degli organi sociali e, pertanto, nel corso dell'esercizio 2011 si sono susseguiti due diversi Collegi Sindacali.

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

NOMINATIVO	CARICA
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 2011, 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.

Il precedente Collegio Sindacale, rimasto in carica fino alla data di dell'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011, era composto da:

NOMINATIVO	CARICA
Paolo Nicolai	Presidente
Giuliano Saccardi	Sindaco Effettivo
Fabio Sforza	Sindaco Effettivo
Andrea Sartor	Sindaco Supplente

La retribuzione dei sindaci effettivi era stata fissata dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2008, che *inter alia* ha nominato gli organi sociali. Con riferimento all'esercizio 2011, il Presidente del Collegio Sindacale Paolo Nicolai ha percepito per la carica di Presidente del Collegio Sindacale un compenso di Euro 40.000,00 annui lordi. I sindaci Giuliano Saccardi e Fabio Sforza hanno percepito per la carica di Sindaco Effettivo un compenso di Euro 27.000,00 annui lordi.

Il sindaco supplente non ha 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 pertanto nel corso dell'esercizio 2011 la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è risultata solo parzialmente coerente con tale politica.

In particolare, si segnala che, coerentemente con quanto previsto nella Politica di Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2011: (i) la remunerazione degli amministratori non esecutivi non era legata ai risultati economici di Ascopiave e gli stessi non erano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria; (ii) la componente variabile a lungo termine della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e dell'Amministratore Delegato nominato dal precedente Consiglio) derivava dalle *phantom stock options* assegnate nel 2007 nell'ambito del piano di retribuzione incentivante "*Phantom Stock Option 2007*"; (iii) la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale era stabilita in misura fissa dall'Assemblea.

Viceversa, diversamente da quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2011: (i) il Presidente e Amministratore Delegato della Società non è stato beneficiario di alcun piano di incentivazione a lungo termine su base azionaria (anche in ragione del fatto che la nomina dello stesso è avvenuta in corso di esercizio); (ii) la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche non comprendeva un sistema di remunerazione variabile (MBO) volto a premiare il raggiungimento di specifici obiettivi di performance nel breve periodo.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2011, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate.

Si precisa che nelle eseguenti tabelle sono inclusi i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 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 1

**COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI 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 partecipa zione a comitati	Compensi variabili non- <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipa zione agli utili					
Fulvio Zugno	Preside nte del C.d.A.	Dal 28.04.2011 al 31.12.2011	2014									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				190.515,41						190.515,41		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				2.837,92.						2837,92		
<i>(III) Totale</i>				193.353,33						193.353,33		
Giovanni Bernardelli	Amm. indipende	Dal 28.04.2011	2014									

	nte	al 31.12.2011											
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				31.050,00							31.050,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				31.050,00							31.050,00		
Massimino Colomban	Amm. indipende nte	Dal 28.04.2011 al 31.12.2011	2014										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				33.752,00							33.752,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				33.752,00							33.752,00		
Dimitri Coin	Amm. non esecutivo	Dal 28.04.2011 al 31.12.2011	2014										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.362,00							27.362,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				27.362,00							27.362,00		

Gildo Salton	Amm.	Dal 28.04.2011 al 30.12.2011	2014									
	President e del C.d.A.	Dal 1.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011									
	Direttore Generale	Dal 30.01.2011 al 19.07.2011										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				167.528,13 ¹			1.252,98			168.781,11		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				12.000,00						12.000,00		
<i>(III) Totale</i>				169.528,13			1.252,98			180.781,11		
Flavio Trinca	Amm. indipenden te	Dal 01.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011									
	<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				13.000,00						13.000,00	

¹ Con riserva di ripetizione dell'importo di Euro 89.142 corrisposti per l'incarico di Direttore Generale all'esito della controversia in corso.

<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>											
<i>(III) Totale</i>				13.000,00						13.000,00	
Alessandro Fassina	Amm. indipendenti	Dal 01.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				16.390,00						16.390,00	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>											
<i>(III) Totale</i>				16.390,00						16.390,00	
Alfonso Beninatto	Amm. non esecutivo	Dal 01.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				16.390,00						16.390,00	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>											
<i>(III) Totale</i>				16.390,00						16.390,00	
Gianantonio Bortolin	Amm. non esecutivo	Dal 01.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011								

<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	17.197,00				809,00		18.006,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	15.000,00						15.000,00		
<i>(III) Totale</i>	32.197,00				809,00		33.006,00		

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					
Giovanni Zancopé Ogniben	Presidente del Collegio Sidnacale	Dal 28.04.2011 al 31.12.2011	2014									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.358,10						27.358,10		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				27.358,10						27.358,10		
Paolo Paporotto	Sindaco Effettivo	Dal 28.04.2011 al 31.12.2011	2014									

<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				18.881,20						18.881,20		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				18.881,20						18.881,20		
Elvira Alberti	Sindaco Effettivo	Dal 28.04.2011 al 31.12.2011	2014									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				18.881,20						18.881,20		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				18.881,20						18.881,20		
Paolo Nicolai	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 01.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				13.832,00						13.832,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				13.832,00						13.832,00		
Giuliano Saccardi	Sindaco Effettivo	Dal 01.01.2011	28.04.2011									

		al 28.04.2011										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				8.388,46						8.388,46		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				8.388,46						8.388,46		
Fabio Sforza	Sindaco Effettivo	Dal 01.01.2011 al 28.04.2011	28.04.2011									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				8.388,46						8.388,46		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				8.388,46						8.388,46		

III - 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					
Roberto Gumirato	Chief Financial Officer di Ascopiave	2011	-									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				231.289,00				3.407,00		234.696,00		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				231.289,00				3.407,00		234.696,00		
Altri Dirigenti con Responsabilità		2011										

Strategiche (n. 4)										
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>				398.316,00				5.390,00		403.706,00
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>				192.861,67						192.861,67
(III) <i>Totale</i>				591.167,67				5.390,00		596.567,67

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 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 attribuiti		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>
Gildo Salton	[Cessato]												
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>		<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>	0		0	0				66.800	0		0
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>		-											

<i>(III) Totale</i>						0						0	0	
Roberto Gumirato	Chief Financial Officer													
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>	133.650	2012, 2013			0						48.600	11.421	48.082,35
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	-													
<i>(III) Totale</i>						0							11.421	48.082,35
Altri Dirigenti responsabilità strategiche (4)														
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>	265.650	2012, 2013			0						96.600	22.701	90.762,85
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007</i>	201.000	2012, 2013			0						24.000	5.640	33.245,40
<i>(III) Totale</i>						0							28.341	124.008,25

NOTE:

(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).

Partecipazioni

Le seguenti tabelle, redatte in conformità all'Allegato 3B, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti, illustrano le partecipazioni detenute da degli Amministratori, dai Sindaci 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 2011 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 del C.d.A. dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Coin Dimitri	Amm. non esecutivo dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Bernardelli Giovanni	Amm. indipendente dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	0	0	0	0

Salton Gildo [1]	Amm. dal 28.04.2011 al 30.12.2011 Presidente del C.d.A. dal 01.01.2011 al 28.04.2011 Direttore Generale dal 30.01.2011 al 19.07.2011	Ascopiave	30.000	0	30.000	0
Colomban Massimino [2][3]	Amm. indipendente dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	145.200	0	0	145.200
Beninato Alfonso	Amm. non esecutivo dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Bortolin Gianantonio	Amm. non esecutivo dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Trinca Flavio	Amm. indipendente dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Fassina Alesandro	Amm. indipendente dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	0	0	0	0

[1] Azioni detenute dal coniuge.

[2] Il dr. Colomban Massimino attesta che il coniuge non separato detiene 19.200 azioni al 01.01.2011 e al 31.12.2011.

[3] Il dr. Colomban Massimino attesta che la società controllata Quaternario Investimenti detiene 126.000 azioni al 01.01.2011 e al 31.12.2011.

TABELLA B: Sindaci

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
Zancopè Ogniben Giovanni	Presidente Collegio Sindacale dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Papparotto Paolo	Sindaco Effettivo dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Alberti Elvira	Sindaco Effettivo dal 28.04.2011 al 31.12.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Nicolai Paolo	Presidente Collegio Sindacale dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Saccardi Giuliano	Sindaco Effettivo dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	0	0	0	0
Sforza Fabio	Sindaco Effettivo dal 01.01.2011 al 28.04.2011	Ascopiave	10.000	0	0	10.000

TABELLA C: 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	Dirigente strategico	Ascopiave	0	0	0	0
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4)	Dirigenti strategici	Ascopiave	34.560	0	0	34.560