

Relazione sulla Remunerazione

Esercizio 2012

redatta ai sensi dell'art. 123-ter d.lgs. 58/98 (TUF) e successive integrazioni e modifiche nonché ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 5 aprile 2013)

I contenuti della presente Relazione sono stati definiti in conformità all'Allegato 3A - Schema 7bis al Regolamento Emittenti, introdotto dalla Delibera CONSOB n.18049 del 23 dicembre 2011, con cui è stato modificato il Regolamento Emittenti per dare attuazione alla disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni dei membri degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche di società quotate, contenuta all'art. 123-ter TUF.

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione predisposta da Pierrel S.p.A, include:

- a) Nella sezione I una descrizione della politica generale sulla remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- b) Nella sezione II un dettagliato resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2012.

Sezione I

Finalità e principi della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche

- a) La Politica generale sulle remunerazioni ("Politica di remunerazione") definisce le linee guida alle quali intende attenersi Pierrel S.p.A. ("Pierrel" o "Società") ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi. Tale Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società nella seduta del 5 aprile 2013 su proposta degli amministratori indipendenti, e sarà sottoposta all'esame dell'assemblea ordinaria dei soci in sede di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2012, nella sezione I di competenza.

Il collegio sindacale vigila sulla coerente applicazione della presente Politica di remunerazione.

- b) Si ricorda che la Società attualmente non ha istituito un Comitato per la remunerazione, avendo il Consiglio di Amministrazione in data 13 giugno 2012, deliberato di non aderire al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. alla luce

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials 'M'.

delle esigenze operative e del ridotto grado di complessità di Pierrel, ed attribuendo conseguentemente le funzioni di tale comitato e degli altri comitati previsti dal Codice di Autodisciplina, allo stesso Consiglio, anche in virtù della presenza di un numero congruo (tre su cinque) di amministratori indipendenti ai sensi dell'articolo 148 del TUF rispetto alla globalità del Consiglio stesso.

- c) La società non si è avvalsa di esperti indipendenti per la predisposizione della politica di remunerazione.
- d) La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche persegue i seguenti obiettivi perseguiti in una logica di prudente gestione e sostenibilità dei costi:
- attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali;
 - allineare gli interessi del *management* e degli azionisti;
 - promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.
- e) La presente Politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche è la medesima di quella adottata nell'esercizio precedente. In particolare si ricorda che:

con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, i compensi attribuiti all'organo amministrativo ed all'organo di controllo sono stati deliberati dall'Assemblea degli azionisti tenutasi in sede ordinaria e straordinaria in seconda convocazione in data 22 maggio 2012, in occasione del rinnovo degli organi sociali venuti a scadenza, per i quali la remunerazione era stata determinata con delibera assembleare del 23 aprile 2009.

La citata assemblea del 22 maggio 2012, determinò:

per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, un emolumento lordo annuo di euro 240.000,00, oltre ad euro 40.000,00 annuali a titoli di rimborso forfettario delle spese connesse alla carica.

Per il Consiglio di Amministrazione, un emolumento complessivo di euro 100.000,00 da ripartirsi tra i consiglieri, oltre al rimborso delle spese associate alla carica.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "MM".

Per l'Amministratore Delegato, un emolumento lordo annuo di euro 240.000,00, oltre ad euro 40.000,00 annuali a titoli di rimborso forfettario delle spese connesse alla carica.

La medesima assemblea, ha altresì previsto la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di determinare emolumenti aggiuntivi a favore di consiglieri muniti di particolari cariche, anche in relazione alla loro eventuale partecipazione a comitati.

Il successivo consiglio di amministrazione del 13 giugno 2012, ha provveduto alla nomina dell'Amministratore Delegato nella persona del Dott. Raffaele Petrone, cui è stato attribuito con decorrenza dalla medesima data, il compenso di cui al punto precedente.

Successivamente, nel corso della riunione consiliare del 5 settembre 2013, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, accogliendo una richiesta del Consiglio, hanno accettato di ridursi il compenso del 50%, che di fatto risulta quindi determinato, a far data dalla loro nomina, come indicato dagli importi riportati nella tabella riferimento della sezione II.

In conclusione quindi, la politica attualmente vigente per gli amministratori, prevede la sola erogazione di componenti fisse, con esclusione di remunerazioni variabili.

Per quanto concerne, invece, i compensi spettanti al Direttore Generale (Dott. Fulvio Citaredo) ed ai dirigenti con responsabilità strategiche (Dott. Toni Valente e Maria Grazia Falchi, quest'ultima dimessasi in data 31 ottobre 2012) il sistema di retribuzione, comprende oltre ad una parte fissa, anche una parte variabile, secondo i criteri di seguito illustrati:

la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata secondo le migliori pratiche seguite, per incarichi analoghi, da società operanti nel medesimo settore in cui opera Pierrel ed è composta:

- da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "M".

prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;

- da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;

Anche per i dirigenti con responsabilità strategiche vengono rimborsate le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico.

La componente variabile destinata a ciascun dirigente con responsabilità strategiche è rappresentata, a seconda dei casi, da una percentuale della componente fissa o da un importo determinato in valore assoluto. La componente variabile sarà di norma compreso tra un minimo 10% e fino ad un massimo del 50% della componente fissa, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione.

- a) Per quanto riguarda l'assegnazione di benefici non monetari, si precisa che consistono nella stipula di una polizza sanitaria a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, e nella assegnazione di autoveicoli aziendali a favore del Direttore Generale e del Dirigente con Responsabilità Strategica.

La componente variabile (MBO) ha base annuale ed è legata ad obiettivi predefiniti.

Essa viene determinata tenendo conto delle prassi esistenti in società analoghe operanti nello stesso settore.

Gli obiettivi rilevanti per il raggiungimento del MBO, sono basati su indici di profittabilità facilmente verificabili, sulla base del bilancio dell'anno di riferimento del MBO stesso, di valutazione di benchmark in aziende analoghe, operanti nello stesso settore, e del raggiungimento di obiettivi individualmente assegnati.

La corresponsione della componente variabile della remunerazione, può essere differita di un adeguato lasso di tempo rispetto al momento della maturazione, determinato in coerenza con le caratteristiche dell'attività dell'impresa e dei suoi flussi finanziari.

- b) Pierrel tende a non stipulare con amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche, accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "M".

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società, per motivi diversi dalla “giusta causa”, l’orientamento è quello di trovare accordi per la definizione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione dei rapporti, si ispirano e sono in linea con la prassi, la giurisprudenza più recente e i parametri di natura collettiva rilevanti.

INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE OVVERO PREVIDENZIALI, PENSIONISTICHE DA QUELLE OBBLIGATORIE

La Società fino al 31 dicembre 2012 ha provveduto alla stipula di una polizza assicurativa *Directors & Officers* a favore di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, dei membri del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, con la compagnia assicurativa Chubb Enterprise.

A partire dall’anno 2013, nell’ambito di un piano di rivisitazione di tutte le coperture assicurative del gruppo, tale polizza è stata disdetta.

Al momento, è in fase di avanzata definizione, da una parte la stipula di un’analogha polizza con una diversa compagnia, e nello stesso tempo l’emissione da parte della Chubb Enterprise, dell’appendice per l’attivazione della garanzia postuma.

Tale garanzia, richiesta per il periodo addizionale di sei anni, si pone come obiettivo quella di estendere la copertura assicurativa, alle eventuali denunce di sinistro intervenute successivamente al 31 dicembre 2012.

POLITICA RETRIBUTIVA CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI PER LA PARTECIPAZIONE AI COMITATI E PER LO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI

La Società riconosce un compenso ai componenti del Consiglio di Amministrazione, in linea con i compensi corrisposti da società analoghe operanti nello stesso settore, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate.

L’importo del compenso è maggiorato per gli amministratori indipendenti in considerazione del maggior impegno richiesto per la stesura di pareri e relazioni.

Si omettono, in quanto estranee alla politica di remunerazione applicata dalla Società, le informazioni richieste dalla lettera J) e K) richieste dall’Allegato 3°, schema 7-Bis.

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, cursive letters.

c) A ciascun amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche possono essere inoltre assegnati obiettivi individuali, anche non economici.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed impreviste fermo restando che tali premi non potranno comunque superare il 25% della componente fissa.

d) Indennità per la cessazione anticipata del rapporto: per i dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto (a titolo esemplificativo: nei casi di licenziamento ingiustificato e di incentivazione all'esodo), fermo restando quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica

La Politica generale di remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione ed è sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta degli amministratori indipendenti e nel rispetto delle linee guida in materia di remunerazione di cui sopra:

- determina gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;
- definisce le linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta, sulla base dei risultati dell'esercizio, il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determina l'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad amministratori esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche nonché in merito alla pattuizione di eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con tali persone.

Sezione II

La sezione II della Politica di Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, del Direttore Generale, dei Sindaci e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società. Tale sezione è articolata in due parti di seguito descritte.

Prima parte



È fornita la rappresentazione di ciascuna voce che compone la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Piani di compensi previsti dall'art. 114-bis: la Società non ha in essere ulteriori piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Seconda parte

Nella seconda parte, invece, sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nel 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società (e sue controllate e collegate) ed anche per frazioni del predetto periodo di riferimento, per la carica di componente del consiglio di amministrazione, componente del collegio sindacale, direttore generale o di dirigente con responsabilità strategiche della Società.

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scedenza Carico	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto
Canio Mazzaro	Presidente del Cda	dal 1 gennaio al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	210.717						210.717		
Raffaele Petrone	Amministratore Delegato	dal 13 giugno al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	81.667						81.667		
Raffaele Petrone	Consigliere	dal 1 gennaio al 12 giugno		4.050						4.050		
Rosario Bifulco	Consigliere	dal 22 maggio al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	11.667	2.334					14.001		
Roberto Berger	Consigliere	dal 22 maggio al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	11.667	2.334					14.001		
Mauro Fierro	Consigliere	dal 22 maggio al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	11.667	3.500					15.167		
Luigi Visani	Consigliere	dal 1 gennaio al 9 marzo		1.650						1.650		
Aurelio Matrone	Consigliere	dal 1 gennaio al 22 maggio		53.200						53.200		
Federico Valle	Consigliere	dal 1 gennaio al 22 maggio		3.250	2.709					5.959		
Andrea Chiaravalli	Consigliere	dal 1 gennaio al 22 maggio		2.450	2.084					4.534		
Massinelli Marcello	Consigliere	dal 1 gennaio al 22 maggio		2.850	1.042					3.892		
Ariel Davide Segre	Consigliere	dal 1 gennaio al 22 maggio		4.450						4.450		
Fulvio Citaredo	Direttore Generale Corporate	dicembre		261.536						261.536		
Dirigenti Con Funzioni Strategiche				231.906						231.906		
Antonio De Crescenzo	Sindaco effettivo	dal 1 gennaio al 22 maggio		19.884						19.884		
Antonio De Crescenzo	Presidente del Collegio Sinda	dal 22 maggio al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	17.500						17.500		
Claudio Ciapetti	Sindaco effettivo	dal 22 maggio al 31 dicembre	Approvazione bilancio al 31.12.2014	11.667						11.667		
Antonio Castiglioni	Sindaco effettivo	dal 22 maggio al 31 dicembre	dimesso il 09/02/2013	12.994						12.994		
Luca Cagnoni	Presidente del Collegio Sinda	dal 01 gennaio al 22 maggio		21.974						21.974		
Luigi Reale	Sindaco effettivo	dal 01 gennaio al 07 maggio		18.849						18.849		
Andrea Galli	Sindaco effettivo	dal 7 maggio al 22 maggio		833						833		

PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE IN PIERREL S.p.A.

Cognome e Nome	Carica	Societa' partecipata	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute al 31 dicembre 2012
Raffaele Petrone	Amministratore Delegato	Pierrel S.p.A. (possesso indiretto) (i)	4.363.864	486.136		4.850.000
Canio Giovanni Mazzaro	Presidente	Pierrel S.p.A.	4.191.449	1.400		61.400 (ii)
		Pierrel S.p.A. (possesso indiretto) (iii)	[*]		182.295	3.895.659
		Pierrel S.p.A. (possesso indiretto) (iv)	[*]		43.495	10.000
Roberto Francesco Lorenzo Berger	Consigliere	Pierrel S.p.A. (possesso indiretto) (v)	600.000			600.000
Rosario Bifulco	Consigliere	Pierrel S.p.A. (possesso indiretto) (vi)	763.430	28.053	70.816	720.667

(i) azioni detenute tramite Fin Posillipo S.p.A. Si precisa che il capitale sociale di Fin Posillipo S.p.A., pari ad Euro 3.000.000,00 (diviso in n. 30.000 azioni aventi ciascuna un valore nominale pari ad Euro 100) risulta ripartito come segue: (i) Euro 900.000,00 di proprietà di Raffaele Petrone; (ii) Euro 900.000,00 di proprietà di Massimo Petrone; (iii) Euro 900.000,00 di proprietà di Pierluigi Petrone; (iv) Euro 150.000,00 di proprietà di Carmine Petrone, di cui Euro 50.000,00 concessi in usufrutto a Raffaele Petrone, Euro 50.000,00 concessi in usufrutto a Massimo Petrone ed Euro 50.000,00 concessi in usufrutto a Pierluigi Petrone; (v) Euro 150.000,00 di proprietà di Fernanda Parisi, di cui Euro 50.000,00 concessi in usufrutto a Raffaele Petrone, Euro 50.000,00 concessi in usufrutto a Massimo Petrone ed Euro 50.000,00 concessi in usufrutto a Pierluigi Petrone.

(ii) ⁽³⁾ Si precisa che, nell'ambito della partecipazione detenuta direttamente dall'Ing. Canio Giovanni Mazzaro nel capitale sociale dell'Emittente, n. 60.000 azioni pari allo 0,3657% del capitale sociale dell'Emittente sono oggetto di pegno in favore di BPM. Il diritto di voto spetta all'ing. Canio Giovanni Mazzaro.

⁽ⁱⁱⁱ⁾ azioni detenute tramite Società di Partecipazioni Industriali S.r.l.. Si precisa che, nell'ambito della partecipazione detenuta da Società di Partecipazioni Industriali S.r.l. (già Mazzaro Holding S.r.l.): (i) n. 1.389.000 azioni pari al 8,467 % del capitale sociale della Società sono oggetto di pegno in favore di Banca delle Marche S.p.A. a cui spetta il diritto di voto in qualità di creditore pignoratizio; (ii) n. 1.161.045 azioni pari al 7,077% del capitale sociale della Società sono oggetto di pegno in favore di IntesaSanpaolo Private Banking S.p.A. Il diritto di voto spetta a Società di Partecipazioni Industriali S.r.l. (già Mazzaro Holding S.r.l.); (iii) n. 664.291 azioni pari al 4,049% del capitale sociale della Società sono oggetto di pegno in favore di IntesaSanpaolo S.p.A. Il diritto di voto spetta a Società di Partecipazioni Industriali S.r.l. (già Mazzaro Holding S.r.l.); e (iv) n. 600.000 azioni pari al 3,657% del capitale sociale della Società sono oggetto di pegno in favore di Meliorbanca S.p.A. Il diritto di voto spetta a Società di Partecipazioni Industriali S.r.l. (già Mazzaro Holding S.r.l.).

(iv) azioni detenute tramite Biofood Italia S.p.A. (v) azioni detenute tramite Berger Trust S.r.l. con socio unico

(vi) azioni detenute tramite Bootes Srl

* * * * *

Si ricorda infine che ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, comma 6, e fermo restando quanto previsto dagli articoli 2389 e 2409-terdecies, primo comma, lettera a), del codice civile, e dall'articolo 114-bis, l'assemblea è chiamata a deliberare in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione (Sezione I della Relazione sulla Remunerazione). Tale delibera non è vincolante.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF è messo a disposizione presso la sede sociale di Pierrel SpA., sita in Milano, via Palestro 6, presso Borsa Italiana S.p.A., siti in Milano, Piazza degli Affari n. 6, e sul sito internet della Società http://www.pierrel.it/Investor_Relations/Corporate_Governance/Documentazione_Assemblee_azionisti al quale si fa pertanto rinvio e che sarà distribuita ai partecipanti all'Assemblea in occasione della stessa seduta.

* * *

Per il Consiglio di Amministrazione



Dott. Ing. Canio Giovanni Mazzaro (Presidente)

Milano, 5 aprile 2013