

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

RELATIVA ALL'ESERCIZIO SOCIALE 2013

*Relazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni e integrazioni (il "**TUF**"), nonché ai sensi dell'articolo 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento adottato con delibera CONSOB del 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni e integrazioni (il "**Regolamento Emittenti**")*

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2014

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta da Pierrel S.p.A. (la “**Società**”) ed è suddivisa nelle seguenti sezioni, in conformità all’articolo 123-ter del TUF:

- **SEZIONE I**, recante:
 - A. la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all’esercizio successivo a quello di riferimento, quindi all’esercizio sociale 2014; e
 - B. una descrizione delle finalità perseguite della politica sulla remunerazione e le procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione.

- **SEZIONE II**, recante:
 - A. un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con evidenza della coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio sociale precedente; e
 - B. un’illustrazione analitica dei compensi corrisposti ai componenti dell’organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche nell’esercizio 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento, nonché i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte di attività svolte nell’esercizio 2013.

Ciascuna sezione della presente Relazione è articolata in conformità, a seconda dei casi, allo Schema 7-bis o allo Schema 7-ter di cui all’Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nelle Tabelle 1 e 2 predisposte ai sensi dell’articolo 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti, sono infine indicate le eventuali partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate.

* * *

SEZIONE I

A. POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente sezione della Relazione illustra la politica adottata dalla Società e definisce i criteri ai quali la Società intende attenersi ai fini della determinazione della remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all’esercizio 2014 (la “**Politica delle Remunerazioni**”).

a) Organi e soggetti coinvolti

La Politica delle Remunerazioni è stata predisposta e approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società (il “**Consiglio di Amministrazione**”) durante la riunione del 15 maggio 2014.

Essa sarà sottoposta al parere dell’Assemblea dei soci (l’“**Assemblea**”) che sarà convocata in occasione dell’approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 ai sensi dell’articolo 123-ter del TUF. Detta Assemblea sarà chiamata a deliberare, tra l’altro, sulla Sezione I della presente Relazione, fermo restando che tale deliberazione non avrà efficacia vincolante.

Il Collegio Sindacale della Società vigila sulla corretta e coerente applicazione della Politica delle Remunerazioni.

La Politica delle Remunerazioni in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione della Società è determinata in coerenza con le previsioni normative e statutarie e, in particolare: (a) l’Assemblea dei soci determina il compenso da attribuire al Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, all’atto della loro nomina; (b) il Consiglio di Amministrazione determina, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso per gli amministratori investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli amministratori che partecipano ai comitati istituiti all’interno del Consiglio stesso.

b) Comitato per la remunerazione

Alla data della presente Relazione, la Società non ha aderito al Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice**”), ritenendo l’adesione a detto Codice non necessaria in considerazione delle esigenze gestionali e operative della Società.

Il Consiglio di Amministrazione della Società non ha ritenuto necessario o opportuno, in considerazione delle attività svolte dalla Società, nonché della sua struttura e organizzazione, costituire al proprio interno un comitato per la remunerazione ai sensi dell’articolo 6, paragrafo 6.P.3 del Codice. Le funzioni di tale comitato sono pertanto svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione nella sua collegialità, anche in virtù della presenza di 3 amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all’articolo 148, terzo comma del TUF.

In particolare, oltre ad aver redatto e approvato la presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione, con riferimento alle attività svolte in sostituzione del comitato, valuta periodicamente l’adeguatezza della Politica delle Remunerazioni e verifica l’effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati.

c) Esperti indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso della collaborazione di alcun esperto per la redazione della Politica delle Remunerazioni.

d) Finalità e principi della Politica delle Remunerazioni

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione risponde a criteri di prudente gestione e sostenibilità dei costi della Società e persegue le seguenti finalità:

- attrarre, trattenerne e motivare un *management* dotato di qualità professionali di elevato *standard*, tali da consentire una gestione della Società efficiente e competitiva;

- assicurare la creazione di valore per gli azionisti della Società in un’ottica di medio-lungo periodo;
- garantire la sostenibilità della gestione della Società nel medio-lungo periodo;
- garantire un sistema di remunerazioni del *management* anche basato sui risultati effettivamente conseguiti dalla Società e/o dalle sue singole divisioni;
- allineare gli interessi degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società con quelli degli azionisti;
- creare e mantenere un flusso informativo chiaro e trasparente verso l’esterno.

Le remunerazioni corrisposte dalla Società sono ritenute essere competitive rispetto alle aziende operanti nel settore della Società e aventi dimensioni simili a Pierrel e, al tempo stesso, sostenibili sotto il profilo economico, nonché rispondenti ad un principio di equità interna. Inoltre, al fine di assicurare stabilità al *management* e, conseguentemente, di garantire una gestione sociale in un’ottica di continuità, le remunerazioni previste a favore del *management* comprendono, per una parte non irrilevante, anche una componente fissa che, a parere del Consiglio di Amministrazione, è da ritenersi congrua anche nel caso in cui fosse l’unica parte effettivamente corrisposta a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti per la corresponsione della parte variabile della remunerazione.

Fatta eccezione per la possibile adozione del piano di incentivazione di lungo termine per gli amministratori e dirigenti della Società descritto alla successiva lettera g), la Politica delle Remunerazioni non presenta cambiamenti rispetto all’esercizio sociale precedente.

e) Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

Per l’esercizio 2014 la Società intende riconoscere ai componenti del Consiglio di Amministrazione i medesimi compensi deliberati dall’Assemblea tenutasi in data 22 maggio 2012, come successivamente integrati dal Consiglio di Amministrazione con riferimento agli amministratori investiti di particolari cariche.

Più dettagliatamente, l’Assemblea degli azionisti del 22 maggio 2012 ha determinato:

- (i) per il Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, un emolumento annuo lordo complessivo di Euro 100.000, da ripartirsi egualmente tra i consiglieri. Ai membri del Consiglio di Amministrazione è riconosciuto altresì il rimborso delle spese sostenute in ragione dell’incarico;
- (ii) per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, carica attualmente ricoperta dall’ing. Rosario Bifulco, una remunerazione annua lorda di Euro 240.000, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica, forfettariamente determinato in un importo annuale lordo pari ad Euro 40.000;
- (iii) per l’Amministratore Delegato, carica attualmente ricoperta dal dott. Raffaele Petrone, una remunerazione lorda annua di Euro 240.000, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica, forfettariamente determinato in un importo annuale lordo pari ad Euro 40.000.

Fermo quanto deliberato dall’Assemblea, si segnala che sia il dott. Petrone che l’ing. Bifulco hanno rinunciato, su base volontaria a una parte dei compensi deliberati a proprio favore; in particolare l’Amministratore Delegato ha rinunciato a Euro 140.000 annui, mentre il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha rinunciato ad Euro 160.000 annui, oltre al rimborso forfettario di Euro 40.000 annui per le spese sostenute per la carica.

Per effetto di tali rinunce, pertanto, l'emolumento corrisposto su base annua dalla Società al Presidente del Consiglio di Amministrazione è pari ad Euro 80.000 annui, oltre al rimborso delle spese effettivamente sostenute dallo stesso per l'esecuzione della carica, mentre quello all'Amministratore Delegato è pari ad Euro 100.000 annui, oltre ad Euro 40.000 annui a titolo di rimborso forfettario delle spese sostenute per la carica

La Politica delle Remunerazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione consta esclusivamente delle componenti fisse sopra indicate, senza alcuna ulteriore voce variabile.

Con riferimento alla remunerazione attribuita al direttore generale della Società, carica attualmente ricoperta dal dott. Fulvio Citaredo (il "**Direttore Generale**"), al direttore dello stabilimento di Capua, dott. Toni Valente e al dirigente con responsabilità delle vendite dott. Fabio Velotti, unici dirigenti con responsabilità strategiche della Società oltre al Direttore Generale (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**"), la Politica delle Remunerazioni prevede, oltre al rimborso delle spese sostenute per la carica, un sistema di retribuzione composto da (a) una parte fissa, che rappresenta la porzione più significativa dell'intera remunerazione ("**RAL**" o "**Base Salary**"); e (b) una componente variabile annuale determinata sulla base del raggiungimento, da parte della Società o, a seconda dei casi, delle singole divisioni del Gruppo Pierrel, di obiettivi di *performance* prestabiliti e descritti alla successiva lettera g) della presente Relazione.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che la componente fissa della retribuzione attribuita al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche sia di importo sufficiente a remunerare la prestazione dei soggetti interessati anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati.

f) Politica con riguardo ai benefici non monetari

Il riconoscimento di benefici non monetari da parte della Società viene effettuata in conformità alle prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

La Politica delle Remunerazioni prevede i seguenti benefici non monetari: (a) una polizza assicurativa sanitaria a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione; (b) l'utilizzo di un'automobile aziendale a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (c) l'utilizzo di un portatile, di uno *smartphone* e di una carta carburante a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Non sono previsti ulteriori benefici non monetari.

g) Componenti variabili delle remunerazioni

- **Componente variabile annuale**

I compensi previsti a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche prevedono una componente variabile determinata in valore assoluto o in percentuale compresa tra un minimo del 20% e un massimo del 50% della componente fissa, salvo diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione (l'"**MBO**").

Detta componente variabile è calcolata su base annuale ed è subordinata al raggiungimento di obiettivi predefiniti, determinati, a loro volta, sulla base di indici di profittabilità facilmente verificabili, nonché del bilancio di esercizio e delle valutazioni di *benchmark* di società analoghe operanti nel medesimo settore di riferimento della Società.

In particolare, l'MBO del Direttore Generale per l'esercizio 2014 prevede un *bonus* calcolato in proporzione al fatturato e all'EBITDA generato da singole Divisioni ovvero il riconoscimento di una somma una *tantum* al raggiungimento di obiettivi specifici individualmente assegnati.

In aggiunta a quanto sopra, si segnala che, ai sensi degli accordi in essere tra il Direttore Generale e la Società, è previsto che subordinatamente al raggiungimento da parte della Società di determinati obiettivi di medio termine da individuarsi congiuntamente con il Direttore Generale, la Società riconosca al Direttore Generale un bonus ulteriore per un valore annuo indicativo di Euro 60.000, da corrisondersi mediante attribuzione gratuita di azioni della Società o mediante pagamento in danaro.

L'MBO dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per l'esercizio 2014 prevede invece la corresponsione (a) di un *bonus* calcolato in proporzione all'EBITDA positivo e/o al fatturato derivanti da contratti per la fornitura di servizi tecnologici registrati dalla Divisione *Manufacturing* del Gruppo Pierrel per il dott. Valente e dalla Divisione *Pharma* del gruppo Pierrel per il dott. Velotti, entrambi come risultanti dal bilancio di esercizio certificato della Società; e (b) con esclusivo riferimento al dott. Valente una somma una *tantum* per le registrazioni di specialità farmaceutiche effettuate dalla Società in ciascun Paese.

In ogni caso, poiché la componente fissa rappresenta la porzione più significativa della retribuzione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'eventuale mancata realizzazione degli obiettivi di *performance* sopra indicati non preclude a detti soggetti l'ottenimento di una remunerazione adeguata rispetto all'attività da essi svolta nonché agli *standard* del mercato di riferimento.

I compensi previsti a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione non prevedono alcuna componente variabile annuale.

In aggiunta a quanto sopra, a ciascun amministratore esecutivo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti ulteriori compensi da corrisondersi al raggiungimento di obiettivi individuali, anche di natura non economica. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'attribuzione di premi speciali al verificarsi di circostanze rilevanti e prestazioni eccezionali specifiche ed impreviste, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare il 25% della componente fissa della remunerazione.

- **Piani di incentivazione a lungo termine**

Il Consiglio di Amministrazione della Società ha intenzione di approvare un piano di *stock option* da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti che sarà convocata per l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 (il "**Piano**"), per l'assegnazione gratuita a favore di Amministratori e Dirigenti della Società che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione, di diritti di opzione per la sottoscrizione di azioni ordinarie della Società di nuova emissione da emettersi nell'ambito di un aumento del capitale con esclusione del diritto di opzione da deliberarsi da parte dell'Assemblea straordinaria degli Azionisti a servizio del Piano (le "**Opzioni**").

L'assegnazione delle Opzioni non è subordinata al verificarsi di condizioni particolari ovvero al conseguimento da parte della Società e/o dei singoli beneficiari di determinati risultati di *performance*, ma sarà rimessa alla valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, che dovrà attribuirle in un'unica *tranche* entro il 31 dicembre 2014.

Ciascuna Opzione assegnata in esecuzione del Piano darà diritto alla sottoscrizione di una azione ordinaria della Società di nuova emissione, a un prezzo pari alla media aritmetica dei prezzi di Borsa delle azioni Pierrel rilevati sul mercato nel periodo intercorrente tra la data di assegnazione delle Opzioni e il medesimo giorno del mese solare precedente, fermo restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione di aumentare in qualsiasi momento il prezzo di esercizio delle Opzioni non ancora esercitate.

I diritti di Opzione saranno esercitabili decorso un periodo di tre anni dalla data di assegnazione e per i cinque anni successivi.

Non è prevista l'adozione di alcun vincolo di disponibilità per le Opzioni e le azioni ordinarie Pierrel che saranno sottoscritte dai beneficiari a seguito dell'effettivo esercizio delle Opzioni né, per le sole azioni Pierrel rivenienti dal Piano, alcun divieto e/o limitazione al loro trasferimento alla Società o a terzi.

h) Criteri per la valutazione degli obiettivi di *performance*

La componente variabile della remunerazione prevista per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ha come orizzonte temporale l'esercizio sociale; pertanto il raggiungimento degli obiettivi di *performance* viene valutato su base annuale.

L'MBO previsto sia per il Direttore Generale che per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è suddiviso in diverse componenti indipendenti l'una dalle altre, ciascuna legata al raggiungimento di un determinato obiettivo. Il raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*, pertanto, comporta il riconoscimento della sola parte dell'MBO legata a quello specifico obiettivo.

Il raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della componente variabile della remunerazione viene valutato dall'Amministratore Delegato e dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, in particolare, al termine di ciascun esercizio sociale; pertanto, la parte variabile della remunerazione viene solitamente corrisposta al soggetto interessato in una o più soluzioni a partire dalla fine dell'esercizio sociale in poi.

i) Politica delle Remunerazioni e perseguimento degli interessi a lungo termine

La Politica delle Remunerazioni adottata dalla Società è coerente con il perseguimento degli interessi di lungo periodo della Società, ossia la gestione efficiente e competitiva del *business*, mediante un *top management* dotato di qualità professionali di *standard* elevato, e la creazione di valore per gli azionisti.

j) Sistemi di pagamento differito

La corresponsione della componente variabile della remunerazione al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere differita rispetto al momento della sua maturazione fino ad un periodo massimo di sei mesi.

Tale eventuale differimento è determinato in maniera congrua in considerazione dei flussi finanziari e delle caratteristiche specifiche del *business* della Società.

k) Clausole per il mantenimento degli strumenti finanziari

Non sono previste clausole per il mantenimento in portafoglio di strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

l) Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

La Politica delle Remunerazioni non definisce *ex ante* il trattamento economico da riconoscersi in caso di cessazione della carica e/o risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di lavoro dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Tuttavia, nell'ipotesi di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla "giusta causa", la prassi seguita dalla Società è di giungere alla risoluzione consensuale del rapporto, attraverso la stipulazione di accordi transattivi, anche in sede sindacale, ove applicabile, in linea con la prassi, la giurisprudenza più recente e i parametri di natura collettiva rilevanti, oltre che conformi agli obblighi di legge e/o di contratto applicabili.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere altresì prevista un'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.

m) Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, nell'esercizio sociale 2013 la Società ha stipulato per il periodo 31 luglio 2013 – 30 luglio 2014 una polizza *Directors & Officers* con la compagnia assicuratrice Lloyd's a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per gli atti posti in essere da tali soggetti nello svolgimento del loro rispettivo incarico.

n) Politica retributiva con riferimento agli amministratori indipendenti, all'attività di partecipazione ai comitati e allo svolgimento di particolari incarichi

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società riconosce un compenso agli amministratori incaricati dello svolgimento di particolari incarichi aggiuntivo rispetto al compenso loro attribuito per la carica di amministratori. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale, ha determinato di attribuire (a) al Vice Presidente on. Cirino Pomicino un compenso annuo lordo ulteriore di Euro 20.000 per lo svolgimento della propria carica e i poteri allo stesso attribuiti ai sensi dello statuto sociale, (b) all'Amministratore avv. Mauro Fierro un compenso annuo lordo ulteriore di Euro 7.300 per la propria partecipazione al Comitato Parti Correlate con il ruolo di presidente, in considerazione del maggior impegno richiesto per il coordinamento dei lavori del comitato e il collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali; e (c) al Vice Presidente on. Cirino Pomicino e all'Amministratore dott. Zetti un compenso annuo lordo ulteriore di Euro 5.350 per la propria partecipazione al Comitato Parti Correlate, in considerazione del maggior impegno richiesto per la partecipazione alle riunioni del comitato e la stesura di pareri e relazioni.

o) Riferimento a politiche retributive di altre società

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è stata determinata dalla Società anche tenendo conto delle prassi esistenti e delle politiche retributive adottate da società analoghe operanti nello settore di riferimento della Società.

B. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Politica delle Remunerazioni di cui alla presente Relazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione e sarà sottoposta all'esame dell'Assemblea, che delibererà in senso favorevole o contrario sulla Sezione I della presente Relazione, ma in ogni caso in maniera non vincolate.

Con riferimento all'attuazione della Politica delle Remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione, nel rispetto dei criteri stabiliti nella Politica delle Remunerazioni e sopra esposti:

- determina gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento potrebbe essere ancorata l'eventuale 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 il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sulla base dei risultati dell'esercizio e determina conseguentemente l'ammontare della eventuale remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- decide in merito ad eventuali premi speciali destinati ad amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché in merito alla pattuizione di eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto.

* * *

SEZIONE II

A. RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Si fornisce di seguito una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Ciascuno dei componenti del Consiglio di Amministrazione (ossia: l'ing. Rosario Bifulco, l'on. Paolo Cirino Pomicino, il dott. Raffaele Petrone, il dott. Cesare Zetti e il d. Mauro Fierro), nonché ciascun componente del Collegio Sindacale (ossia: il dott. Antonio De Crescenzo, il dott. Claudio Ciapetti e il dott. Ferdinando De Feo) percepisce esclusivamente un compenso fisso, al quale si aggiunge il rimborso delle spese sostenute in dipendenza dell'incarico svolto.

Detti compensi fissi sono definiti in base alla carica da ciascuno ricoperta all'interno del Consiglio di Amministrazione, nonché in considerazione dell'eventuale partecipazione al Comitato Parti Correlate. La quantificazione e l'eventuale adeguamento della remunerazione sono determinati altresì avuto riguardo alla specifica competenza maturata da ciascun consigliere.

Quanto alla remunerazione del Direttore Generale, il dott. Fulvio Citaredo, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il dott. Toni Valente e il dott. Fabio Velotti, questa è suddivisa nelle seguenti componenti:

- (i) un compenso fisso RAL, definito in base al ruolo ricoperto del soggetto all'interno della struttura e dell'organigramma aziendale, anche grazie ai livelli di *performance* raggiunti nel corso dell'esperienza;
- (ii) un MBO, rappresentata dalla remunerazione variabile di breve termine, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, volti alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

Non ci sono dirigenti con responsabilità strategiche diversi dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Alla data della presente Relazione la Società non ha posto in essere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sebbene non sia escluso che tali piani possano essere adottati dalla Società già nel corso dell'esercizio 2014.

Inoltre, alla data della presente Relazione, non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

B. ILLUSTRAZIONE DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2013

Di seguito sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio sociale chiuso al 31 dicembre 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, ivi inclusa THERAMetrics holding AG ("THRM") ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

A Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricopert a la carica	(D) Scadenza carica	(1) Compen si fissi	(2) Compensi per la partecipazio ne a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefic i non moneta ri	(5) Altri compen si	(6) Totale
						Bonus e altri incenti vi	Partecipazio ne agli utili			
Rosario Bifulco	Presidente del CdA	11-31 dicembre	Approvazio ne bilancio al 31.12.14	1.129	-	-	-	-	-	1.129
	Consigliere	1 gennaio - 11 dicembre 2013	Approvazio ne bilancio al 31.12.14	18.871	5.350	-	-	-	-	24.221
Raffaele Petrone	Amministrato re Delegato	1 gennaio - 31 dicembre	na	140.000	-	-	-	-	-	140.000
	Amministrato re Delegato THRM	1 ottobre - 31 dicembre	na	25.090	-	-	-	-	-	25.090
	Presidente	20 giugno	Approvazio		-	-	-	-	-	

	THRM	- 31 dicembre	ne bilancio al 31.12.13							
Paolo Cirino Pomicino *	Vice Presidente	11-31 dicembre	Assemblea di approvazione e bilancio al 31.12.13	1.151	308	-	-	-	-	1.459
Cesare Antonio Zetti *	Consigliere	11-31 dicembre	Assemblea di approvazione e bilancio al 31.12.13	1.151	308	-	-	-	-	1.459
Mauro Fierro	Consigliere	1 gennaio - 31 dicembre	Approvazio ne bilancio al 31.12.14	20.000	7.300	-	-	-	-	27.300
Canio Mazzaro	Presidente del CdA	1 gennaio - 6 novembr e	Dimissioni con efficacia dal 6.11.13	90.685	na	-	-	-	-	90.685
Roberto Berger	Consigliere	1 gennaio - 4 novembr e	Dimissioni con efficacia dal 4.11.13	16.667	4.458	-	-	-	-	21.125
Fulvio Citaredo	Direttore Generale	1 gennaio - 31 dicembre	na	199.734	-	155.000	-	-	-	354.73 4
Dirigenti con funzioni strategiche				290.231	-	155.765	-	-	-	445.99 6
Antonio De Crescenzo	Presidente del Collegio Sindacale	1 gennaio - 31 dicembre	Dimissioni con efficacia dal 6.11.13	30.000	-	-	-	-	-	30.000
Claudio Ciapetti	Sindaco effettivo	1 gennaio - 31 dicembre	Assemblea di approvazione e bilancio al 31.12.14	20.000	-	-	-	-	-	20.000
Ferdinand o De Feo	Sindaco effettivo	10 febbraio - 31 dicembre	Assemblea di approvazione e bilancio al 31.12.14	18.333	-	-	-	-	-	18.333
Antonio Castiglioni	Sindaco effettivo	1 gennaio - 9 febbraio	Dimissioni con efficacia dal 9.2.13	1.667	-	-	-	-	-	1.667

* Consigliere nominato per cooptazione nel corso della riunione del Consiglio di Amministrazione della Società dell'11 dicembre 2013

In aggiunta a quanto precede si segnala che nell'ambito delle negoziazioni intercorse tra la Società e il dott. Valente avente ad oggetto asserite differenze retributive tra quanto dovuto al dipendente e quanto effettivamente percepito da quest'ultimo fino a tutto il 31 dicembre 2013 a titolo di MBO, lavoro festivo e straordinario, indennità per ferie maturate e non godute, la Società ha corrisposto al dott. Valente, in sede transattiva ai sensi dell'articolo 411, terzo comma, del codice di procedura civile,

l'importo onnicomprensivo di Euro 120.000 (al lordo delle ritenute di legge), a tacitazione di ogni pretesa riferita al rapporto di lavoro.

Ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-ter Regolamento Emittenti, si riportano di seguito le partecipazioni detenute nella Società, nonché nelle società da questa controllate, dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché eventualmente dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultati dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2013	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2012
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA AL 31 DICEMBRE 2013						
Rosario Bifulco ⁽¹⁾	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Pierrel S.p.A.	720.667	2.059.019	-	2.779.686
Raffaele Petrone ⁽²⁾	Amministratore Delegato	Pierrel S.p.A.	4.850.000	13.095.000	-	17.945.000
		THERAMetrics holding AG	50.000	72.356.405	-	72.406.405
COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2013						
Canio Giovanni Mazzaro ⁽³⁾	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Pierrel S.p.A.	3.967.059	1.142.532	635.916	4.473.675

- (1) Partecipazione integralmente detenuta per il tramite di società controllata
- (2) Il dott. Petrone è titolare di una partecipazione nel capitale di Fin Posillipo S.p.A., titolare delle partecipazioni nella Società e in THERAMetrics holding AG indicate nella tabella, e ricopre la carica di amministratore delegato di Fin Posillipo S.p.A.
- (3) Partecipazione detenuta per n. 60.000 azioni direttamente e per n. 4.413.675 per il tramite di più società controllate

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CHE DETENGONO PARTECIPAZIONI IN SOCIETÀ DEL GRUPPO PIERREL	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2012
1	Pierrel S.p.A.	-	113.760	-	113.760

* * *

Il testo integrale della presente Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF è a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013 e che dovrà esprimere il proprio parere non vincolante sulla prima sezione della presente Relazione:

- (i) presso la sede legale della Società, in Capua (CE), Strada Statale Appia 7-bis n. 46/48;

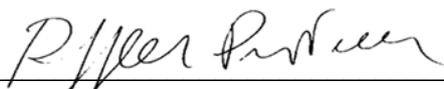
- (ii) presso Borsa Italiana S.p.A., in Milano, Piazza degli Affari n. 6;
- (iii) sul sito internet della Società http://www.pierrel.it/Investor_Relations/Corporate_Governance/Documentazione_Assemblee_azionisti al quale si rinvia.

La Relazione sulla Remunerazione sarà altresì distribuita ai partecipanti all'Assemblea di cui sopra.

* * *

Milano, 15 maggio 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Raffaele Petrone", written over a horizontal line.

Dott. Raffaele Petrone
Amministratore Delegato