



Sito internet: www.elengroup.com

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ARTT. 123-*TER* T.U.F. E 84-*QUATER* REG. CONSOB 11971/1999

approvata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 15 marzo 2012

INDICE

PREMESSA	pag. 3
SEZIONE 1	pag. 4
1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni (lett. a)	pag. 4
2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b)	pag. 5
3. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. c)	pag. 6
4. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base (e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente) (lett. d)	pag. 6
5. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) (lett. e)	pag. 7
6. Benefici non monetari (lett. f)	pag. 8
7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. g)	pag. 8
8. Azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili della remunerazione (lett. h)	pag. 8
9. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l). Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m)	pag. 9
10. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. n)	pag. 9
<u>SEZIONE II</u>	pag. 10
1.1. PRIMA PARTE	pag. 10
1.1.1. <u>Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto del consiglio di amministrazione</u>	pag. 10
1.1.2. <u>Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto</u>	pag. 11
1.1.3. <u>Compensi superiori degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche</u>	pag. 12
1.1.4. <u>Descrizione delle componenti della retribuzione del collegio sindacale</u>	pag. 12
1.2. SECONDA PARTE – TABELLE	pag. 13

PREMESSA

La presente relazione è elaborata ai sensi dell'art. 123-ter D. Lgs 24 febbraio 1998, n. 58 ("T.U.F.") e redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti CONSOB 11971/1999, così come previsto dall'art. 84-quater del predetto Regolamento.

Essa illustra la politica di remunerazione adottata dalla El.En. s.p.a. ("la Società") con riferimento al consiglio di amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche, le procedure per la adozione e la attuazione di tale politica, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la effettiva remunerazione ed, infine, analiticamente, i compensi corrisposti ai predetti soggetti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate.

E' stata approvata dal consiglio di amministrazione di El.En. s.p.a. ("il Consiglio") nella seduta del 15 marzo 2012, e, quanto alla sezione I, - che intende costituire definizione della politica per la remunerazione anche ai sensi dell'art. 6 (principio 6.P.4 già 7.P.4) del codice di autodisciplina per le società quotate emanato da Borsa Italiana s.p.a. ("Codice di Autodisciplina") – essa verrà, in osservanza di quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 6, T.U.F., e ai fini di cui all'art. 9.2 del Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate di El.En. s.p.a., sottoposta alla approvazione, consultiva e non vincolante, della assemblea degli azionisti ("la Assemblea") convocata per la approvazione del bilancio di esercizio 2011.

* * *

SEZIONE I

La presente sezione della relazione illustra:

- a) la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche di El.En. s.p.a.;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

* * *

1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni (lett. a).

L'art. 21 dello statuto della Società recita:

“Articolo 21 **Compensi**

Ai componenti del consiglio di amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio. L'Assemblea può attribuire agli stessi compensi, partecipazione agli utili, diritti a sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di futura emissione, trattamento di fine mandato nonché stipulare a loro favore polizze integrative per il periodo di durata in carica.

L'Assemblea determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

La remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi deve essere strutturata in termini tali da far sì che una parte significativa di essa risulti legata a risultati economici conseguiti dalla società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal consiglio di amministrazione.”

L'art. 20 dello statuto, riserva poi al Consiglio la “*determinazione della remunerazione degli organi delegati, del Presidente e dei consiglieri investiti di particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo*”

La Società ha poi fin dal 2000 costituito in seno al Consiglio un comitato per la remunerazione (“il Comitato”) regolato quanto a ruolo, composizione e funzioni da un apposito regolamento (“il Regolamento del Comitato”) approvato, in virtù delle previsioni di cui al codice di autodisciplina approvato dal comitato per la corporate governance di Borsa Italiana (“il Codice”), dal Consiglio di amministrazione ed adeguato nel corso degli anni alla mutata disciplina fino alla ultima modifica apportata il 13 maggio 2011.

L'art. 9 del Regolamento del Comitato descrive i compiti del Comitato e prevede:

“Al comitato sono affidati i compiti di cui all'art. 7 (n.d.r. rectius 6) del codice di autodisciplina delle società quotate. esso, pertanto, in veste consultiva e propositiva:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;

- presenta al consiglio di amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni”

Pertanto la politica delle remunerazioni dei componenti gli organi di amministrazione della Società viene approvata dalla assemblea degli azionisti su proposta del consiglio di amministrazione il quale delibera tenendo conto di quanto raccomandato e suggerito dal comitato per la remunerazione costituito in seno al consiglio stesso.

In concreto la assemblea della Società delibera l'ammontare complessivo per la remunerazione di tutti i componenti del consiglio di amministrazione sia nella parte fissa sia in quella variabile provvedendo poi a suddividere la somma, fissa, da destinarsi alla ripartizione fra tutti i membri, determinare quella che il consiglio avrà a disposizione per la attribuzione al presidente e ai consiglieri delegati, ed, infine, a quantificare quella, variabile, da destinare a incentivi e *bonus* erogabili a presidente, consiglieri delegati e consiglieri investiti di particolari cariche a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati o di operazioni di carattere straordinario.

Dal 2011, essa delibera anche sulle linee guida sulla base delle quali, relativamente all'esercizio, spetta e viene erogata la parte variabile di compenso agli amministratori esecutivi, incluso il presidente, ai consiglieri investiti di particolari cariche e ai dirigenti individuati dal consiglio come portatori di responsabilità strategiche (di seguito unitamente "Amministratori e Dirigenti").

La proposta viene formulata alla assemblea dal consiglio di amministrazione il quale approva su proposta del comitato per la remunerazione e udito il parere del collegio sindacale: 1) di norma ogni tre anni, in occasione del rinnovo del consiglio, l'ammontare complessivo della parte fissa di remunerazione di tutto il consiglio di amministrazione da attribuire a seguito del nuovo mandato; 2) annualmente, una politica di remunerazione incentivante e la somma da attribuire agli Amministratori e Dirigenti quale parte variabile di compenso spettante al raggiungimento di determinati risultati.

Successivamente alla delibera assembleare che elegge l'organo amministrativo, il consiglio di amministrazione, procede, in sede di attribuzione della delega di poteri, alla suddivisione della parte fissa di compenso stanziato dalla assemblea a favore del presidente e dei consiglieri delegati.

Ogni anno, di norma in occasione della approvazione del progetto di bilancio, su proposta del comitato per la remunerazione, il consiglio di amministrazione approva il piano di remunerazione incentivante per l'esercizio in corso assegnando obiettivi predeterminati al presidente, qualora sia anche consigliere delegato, agli Amministratori e ai Dirigenti. In occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio precedente, udito il parere del collegio sindacale, valutata la realizzazione degli obiettivi prefissati assegnati, attribuisce al presidente, qualora sia anche consigliere delegato, agli Amministratori e ai Dirigenti, la parte variabile di compenso nei limiti dell'ammontare complessivo stabilito dalla assemblea.

Il comitato per la remunerazione ha anche la funzione di vigilare sulla corretta attuazione di tale politica.

* * *

2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).

Il Comitato per la remunerazione presente, si è detto, in seno al Consiglio fin dall'anno 2000, anno di ammissione della Società alle negoziazioni sul mercato gestito da Borsa Italiana s.p.a., è dotato di un proprio Regolamento che ne definisce composizione, ruolo e competenze e ne disciplina modalità di nomina e di funzionamento.

Esso viene eletto dal Consiglio appena dopo la elezione e di norma la durata è allineata con la

scadenza del mandato del Consiglio. Si compone di tre membri, tutti scelti fra i consiglieri non esecutivi, due dei quali possiedono i requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 147-ter, comma 4, D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e del Codice. Attualmente è composto dal Prof. Paolo Blasi, consigliere indipendente, designato da gli altri componenti presidente, dal Dott. Alberto Pecci, consigliere non esecutivo, e dal Sig. Michele Legnaioli, consigliere indipendente.

Il Comitato svolge i compiti e le funzioni di cui all'art. 9 del Regolamento, consistenti sostanzialmente in quelli previsti dall'art. 6 (già art. 7) del Codice, pertanto esso in veste consultiva e propositiva:

“- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;

- presenta al consiglio di amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;

- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.”

Si riunisce almeno una volta per ogni esercizio nei primi mesi dell'anno e comunque prima della approvazione del progetto di bilancio nonchè ogniqualvolta le circostanze lo richiedano o uno dei componenti lo ritenga opportuno.

Le riunioni hanno una durata media di quarantacinque minuti e sono regolarmente verbalizzate da un segretario e trascritte in un apposito libro verbali.

A seguito delle riunioni procede a relazionare nella prima adunanza di Consiglio utile o ove necessario a chiederne la convocazione e a formulare le proprie valutazioni e proposte.

Nel formulare le proprie proposte di remunerazione al Consiglio, il Comitato cura che una parte significativa della remunerazione complessiva dei consiglieri destinatari di deleghe gestionali o che svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa sia legata al raggiungimento di obiettivi specifici consapevole della esigenza primaria di mirare alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Nello svolgimento dei suoi compiti e funzioni accede, avendone piena facoltà, alle informazioni e funzioni aziendali che ritiene necessarie e potrebbe avvalersi di consulenti esterni di cui abbia preventivamente valutato la indipendenza di giudizio, ancorché allo stato attuale possieda al suo interno le competenze e la esperienza adeguate allo svolgimento delle funzioni affidategli dal Consiglio.

3. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. c)

Come anticipato nel paragrafo precedente fino ad ora la Società nella definizione della politica delle remunerazioni si è avvalsa delle risorse disponibili all'interno della Società stessa nonché della competenza ed indipendenza di giudizio dei componenti il Comitato.

4. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base (e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente) (lett. d)

Nel Consiglio siedono, da molti esercizi e senz'altro dalla ammissione, nel 2000, delle azioni al mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana s.p.a., gli azionisti storici della società che insieme raggiungono circa il 45% del capitale sociale.

Per tale motivo la professionalità e dedizione dimostrata dai consiglieri esecutivi è stata

costantemente sufficiente condizione di allineamento dei loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e non è, invece, stata mai condizionata dalla consistenza e dalla natura della remunerazione attribuita o percepita. La Società alla luce dell'andamento e dei risultati raggiunti non ha mai ritenuto determinante il sostegno motivazionale dei consiglieri esecutivi e delle figura strategiche.

Sostanzialmente l'allineamento alle disposizioni, dapprima, del Codice e, poi, della normativa primaria e regolamentare ha imposto alla Società di procedere alla attribuzione di una componente aggiuntiva della remunerazione consistente nella parte variabile e legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati.

La politica delle remunerazioni della Società si muove oramai da diversi esercizi nella continuità della logica predetta.

La parte fissa delle remunerazioni è sempre stata relativamente contenuta raffrontandola ad aziende di pari dimensioni.

5. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) (lett. e)

La remunerazione degli amministratori è costituita da una componente fissa annuale determinata per tutta la durata del mandato e, con riferimento agli Amministratori e ai Dirigenti da una componente variabile parametrata prevalentemente su livelli di crescita e di reddito della Società ma tenendo comunque in considerazione anche le potenzialità di sviluppo di determinate iniziative non direttamente ed unicamente correlate a parametri reddituali.

Quanto alla parte variabile, il piano di remunerazione prevede la assegnazione ai predetti soggetti, nei primi mesi dell'esercizio, di specifici obiettivi, oggettivamente misurabili, di fatturato e di reddito su base annuale della Società e del Gruppo, differenziati per settore di operatività del singolo destinatario. E' previsto un incentivo base, in denaro, per ogni obiettivo, ulteriormente incrementabile, fino ad un limite predeterminato, in funzione della misura del suo superamento. In caso di conseguimento, nell'ambito dell'attività ordinaria, di livelli di crescita e di reddito non preventivamente contemplati in quanto di gran lunga superiori all'obiettivo massimo assegnato è prevista una maggiorazione del 50% della somma massima erogabile al singolo soggetto a titolo di *bonus*.

La politica di remunerazione della Società inoltre prevede, nell'attuale periodo di generale difficoltà del mercato, di poter attribuire *bonus ad personam*, in via di eccezione rispetto alla politica di remunerazione incentivante come sopra descritta, in occasione di operazioni straordinarie, quindi non prevedibili allo stato attuale, ma il cui consistente beneficio per la Società sia chiaramente riconducibile all'attività di uno o più dei consiglieri esecutivi, ivi incluso il presidente con poteri delegati, e/o di quelli investiti di particolari cariche.

La Società non ha un direttore generale.

Quanto alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche la Società ha individuato allo stato attuale un solo dirigente con responsabilità strategiche ai soli fini del Codice di Autodisciplina: egli essendo sia consigliere sia dirigente della emittente, ancorchè non qualificabile quale consigliere delegato ai sensi dell'art. 2381, comma 2, c.c. è stato ritenuto dal Consiglio "esecutivo" ai sensi degli artt. 2 (Criterio applicativo 2.C.1) e 7 del Codice. Egli pertanto risulta ai sensi dell'art. 7 del Codice destinatario di un piano di remunerazione incentivante analogo a quello sopra descritto per i consiglieri esecutivi propriamente detti.

Il Consiglio attribuisce una parte variabile di compenso, di tipo incentivante, anche al presidente del comitato tecnico scientifico, organo previsto e disciplinato dall'art. 24 dello statuto sociale, il quale viene ritenuto figura di rilevanza strategica in virtù della caratterizzazione della società quale impresa fondata sulla ricerca.

La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate. Infatti La retribuzione variabile può arrivare a costituire, nel caso di pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi, oltre il 50% della retribuzione del presidente ed oltre il 35% di quella degli amministratori delegati, costituendo in tal modo una componente potenzialmente assai importante della retribuzione complessiva, senza però assumere proporzioni eccessive rispetto alla componente fissa. La corresponsione della componente variabile eventualmente maturata viene corrisposta nell'esercizio successivo a quello di riferimento.

6. Benefici non monetari (lett. f)

Fino all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 non si è proceduto alla attribuzione di benefici non monetari ai Consiglieri in quanto tali, bensì l'unico Consigliere legato alla società da un rapporto di lavoro dipendente beneficia al pari degli dirigenti anche di benefici non monetari.

Per la determinazione del compenso al Consiglio che verrà eletto dalla prossima assemblea, si propone alla assemblea la previsione della attribuzione al presidente con poteri delegati e ai consiglieri delegati, nell'ambito di un ammontare predeterminato, di benefici anche non monetari.

7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. g).

Le componenti variabili vengono assegnate al raggiungimento di obiettivi annuali o pluriennali costruiti sulla capacità di generare valore della Società e del gruppo.

Sulla base di una metrica di natura esclusivamente finanziaria gli obiettivi sono stati: il risultato operativo consolidato, il risultato operativo della Società, il risultato netto consolidato, il risultato netto della Società, il fatturato della Società.

E' previsto ed espresso in termini percentuali di crescita rispetto al budget approvato per l'esercizio in corso, un valore cancello (base), un valore intermedio (target) e un valore massimo (massimo) per ognuno dei su menzionati obiettivi. Al raggiungimento del valore cancello per ogni obiettivo scatta la attribuzione di un incentivo base, in denaro, ulteriormente incrementabile in funzione della misura del suo superamento secondo una progressione lineare. In caso di conseguimento, nell'ambito dell'attività ordinaria, di livelli di crescita e di reddito non preventivamente contemplati in quanto di gran lunga superiori all'obiettivo massimo assegnato è prevista una maggiorazione del 50% della somma massima erogabile al singolo soggetto a titolo di *bonus*.

Per l'obiettivo "risultato operativo consolidato" tutti i destinatari hanno un uguale peso; per gli altri obiettivi ognuno dei destinatari ha un peso diverso in base alle competenze e alla funzione aziendale effettivamente ricoperta.

L'ammontare massimo annuale di denaro a disposizione del Consiglio è approvato dalla assemblea.

8. Azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili della remunerazione (lett. h)

Allo stato attuale non è prevista per il Consiglio la assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione oltre a quella in denaro sopra descritta.

Il consigliere non delegato ma definibile "esecutivo" ai sensi del Codice ha beneficiato ma nella sua qualità di dipendente e non di consigliere del piano di incentivazione a dipendenti 2008-2013 descritto nella Relazione sulla gestione di corredo al bilancio 2010 sezione "*stock option offerte a amministratori e dipendenti*" e ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti Consob sul sito internet della Emittente www.elengroup.com versione italiana – sez. investor relations – assemblea, statuto e documenti societari – Assemblea ordinaria e straordinaria 29 aprile/15 maggio 2008 – relazione illustrativa assemblea.

* * *

Non vi sono ulteriori informazioni da fornire per evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio (lett. i).

* * *

Nessuna informazione da fornire sui termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), su eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi o su meccanismi di correzione *ex post* (lett. j);

* * *

Nessuna informazione sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, né sulla indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi (lett. k);

* * *

9. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l). Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m)

E' previsto per il presidente con poteri delegati e i due consiglieri delegati, i quali non sono dipendenti della Società, un trattamento di fine mandato pari a Euro 6.500,00 per anno di mandato. L'accantonamento di tali somme è effettuato tramite la stipula di una apposita polizza assicurativa. La liquidazione è prevista allo scadere della polizza (quella attuale scade alla fine del 2012) o alla cessazione del mandato.

L'attuale Consiglio scade con la approvazione del bilancio di esercizio 2011.

Il consigliere esecutivo ai sensi del Codice nonché dirigente strategico della Società è un dipendente e pertanto beneficia di quanto previsto dalla legge in termini di previdenza e assistenza.

Non vi sono altri trattamenti previsti.

In linea con le best practices, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Non vi sono altre coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, a favore di organi sociali.

10. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. n).

A tutti gli amministratori, indipendenti inclusi, spetta una retribuzione fissa predeterminata di euro 12.000,00 (dodicimila/00) annui deliberata dalla Assemblea.

Non è previsto un ulteriore corrispettivo per la partecipazione a comitati intraconsiliari.

Pertanto gli amministratori indipendenti e i consiglieri non esecutivi non percepiscono alcuna ulteriore retribuzione.

La corresponsione di retribuzioni ulteriori è legata allo svolgimento di funzioni con poteri delegati in via continuativa. In tale ambito il presidente, in quanto anche consigliere delegato, percepisce una componente di retribuzione fissa superiore rispetto ai consiglieri non delegati e al consigliere "esecutivo" ai sensi del Codice nonché una componente di retribuzione variabile, come sopra descritta.

* * *

SEZIONE II

1.1. PRIMA PARTE

1.1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto del consiglio di amministrazione

Coerentemente con quanto descritto nella Sezione I della presente relazione i componenti dell'attuale consiglio di amministrazione relativamente all'esercizio 2011 sono stati così remunerati.

L'assemblea in sede di nomina dell'attuale consiglio avvenuta il 30 aprile 2009 ha determinato in complessivi euro 580.000,00 l'indennità massima annuale lorda da attribuire complessivamente ai componenti il consiglio di amministrazione da ripartirsi come segue:

- a) quanto a totali euro 96.000,00 annui lordi in parti uguali fra i componenti il consiglio di amministrazione;
- b) quanto a totali euro 234.000,00 annui lordi in parti uguali fra il presidente del consiglio di amministrazione e i consiglieri delegati;
- c) quanto a totali euro 250.000,00 annui lordi da ripartire fra il presidente del consiglio di amministrazione, i consiglieri delegati e i consiglieri investiti di particolari cariche, a titolo di bonus in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati dal consiglio di amministrazione - di fatturato e di reddito per la Società e per il gruppo; tale ultima somma è stata dalla assemblea tenutasi il 13 maggio 2010 elevata a euro 1.000.000,00.

Conseguentemente tutti gli otto componenti del consiglio di amministrazione hanno percepito nel 2011 una indennità fissa annuale di euro 12.000,00 ciascuno. Nessuno dei componenti di comitati interni al consiglio ha percepito alcunché per tale partecipazione. Nessuno degli amministratori non esecutivi è stato destinatario di compensi ulteriori rispetto a quello sopra detto.

Al presidente del consiglio di amministrazione, Gabriele Clementi, in quanto anche consigliere delegato e agli altri due consiglieri delegati Andrea Cangioli e Barbara Bazzocchi sono stati corrisposti, nel 2011, quale componente fissa ulteriori euro 78.000,00 ciascuno in coerenza con quanto deliberato dalla assemblea.

Inoltre in relazione al presidente e ai due consiglieri delegati l'assemblea 30 aprile 2009 ha attribuito annui euro 6.500,00 ciascuno, ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. 917/1986, quale trattamento di fine mandato: tali somme sono state accantonate tramite una apposita polizza assicurativa.

Quanto alla componente variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi predeterminati di cui alla prima sezione della presente relazione, i destinatari del piano di compensi variabile hanno maturato relativamente all'esercizio 2011 le seguenti somme (riepilogate nella tabella 1, colonna "3"):

- Gabriele Clementi - presidente e consigliere delegato: euro 15.700,00
- Andrea Cangioli – consigliere delegato: euro 7.851,00
- Barbara Bazzocchi – consigliere delegato: euro 4.568,00
- Stefano Modi – consigliere e dirigente ricerca e sviluppo: euro 5.709,00.

La misura di componente variabile effettivamente spettante è stata determinata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 15 marzo 2012 su proposta del comitato per la remunerazione alla luce delle risultanze del progetto di bilancio 2011 che verrà sottoposto alla approvazione della assemblea degli azionisti convocata per il 27 aprile/15 maggio prossimi.

Inoltre, alcuni dei consiglieri della Società, percepiscono un compenso in qualità di componenti dell'organo amministrativo di società controllate. Tali compensi, riepilogati nella tabella 1, colonna "1", vengono erogati direttamente dalla società controllata amministrata. In particolare: Barbara Bazzocchi, in qualità di Amministratore Unico della Cutlite Penta Srl ha percepito un compenso da

detta società per 12.000,00 euro; Gabriele Clementi in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione di With Us ha percepito un compenso da detta società per 1.500 mila yen; Andrea Cangioli in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione di With Us ha percepito un compenso da detta società per 1.500 mila yen; Angelo E. Ferrario in qualità di Presidente del CdA di Quanta System SpA ha percepito un compenso da detta società per 120.000,00 euro ed in qualità di Consigliere di Arex Srl ha percepito un compenso da detta società per 10.000,00 euro.

Non vi sono piani di incentivazione basati su strumenti finanziari che prevedano fra i destinatari componenti dell'organo amministrativo.

Il consigliere Stefano Modi, non esecutivo ai fini civilistici ma dirigente del settore ricerca e sviluppo, è stato destinatario ma unicamente nella sua qualità di dipendente della emittente ed al pari di altri dipendenti fra cui 11 dirigenti, del piano di incentivazione a dipendenti 2008-2013 descritto nella Relazione sulla gestione di corredo al bilancio 2010 sezione "stock option offerte a amministratori e dipendenti" e ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti Consob sul sito internet della Emittente www.elengroup.com versione italiana – sez. investor relations – assemblea, statuto e documenti societari – Assemblea ordinaria e straordinaria 29 aprile/15 maggio 2008 – relazione illustrativa assemblea. Il piano scade il 15 maggio 2013.

Il suddetto piano è articolato in due tranches di pari importo da esercitarsi nell'osservanza dei termini seguenti:

a) limitatamente all'importo massimo di euro 41.600,00 a partire dal 15 luglio 2011 fino alla data di approvazione del progetto di bilancio della società relativo all'esercizio 2011 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Successivamente l'esercizio dei diritti di opzione potrà avvenire come segue:

- qualora l'assemblea dei soci deliberi in sede di approvazione del bilancio di esercizio 2011 la distribuzione di utili, dalla data di stacco della cedola relativa ai dividendi rivenienti dall'esercizio 2011 fino alla data di approvazione del progetto di bilancio della società relativo all'esercizio 2012 da parte del Consiglio di Amministrazione;

- diversamente, qualora non si proceda alla distribuzione di utili relativamente all'esercizio 2011, dal 15 maggio 2012 fino alla data di approvazione del progetto di bilancio della società relativo all'esercizio 2012 da parte del Consiglio di Amministrazione;

- qualora l'assemblea dei soci deliberi in sede di approvazione del bilancio di esercizio 2012 la distribuzione di utili, dalla data, quando antecedente al 15 maggio 2013, di stacco della cedola relativa ai dividendi rivenienti dall'esercizio 2012 fino al 15 maggio 2013;

- diversamente, qualora non si proceda alla distribuzione di utili relativamente all'esercizio 2012, il periodo di esercizio si esaurirà con la data, quando antecedente al 15 maggio 2013, di approvazione del progetto di bilancio della società relativo all'esercizio 2012 da parte del consiglio di amministrazione, altrimenti in data 15 maggio 2013.

Pertanto – limitatamente al detto importo di nominali euro 41.600,00 la sottoscrizione dell'aumento del capitale deliberato dal Consiglio di Amministrazione potrà avvenire esclusivamente negli intervalli temporali sopra individuati per l'esercizio delle opzioni.

b) in ordine al residuo importo dell'aumento, pari a nominali euro 41.600,00 a partire dal 15 luglio 2012 e fino alla data di approvazione del progetto di bilancio della società relativo all'esercizio 2012 da parte del Consiglio di Amministrazione.

Successivamente i diritti di opzione potranno essere esercitati nei termini seguenti:

- qualora l'assemblea dei soci deliberi in sede di approvazione del bilancio di esercizio 2012 la distribuzione di utili, dalla data di stacco della cedola relativa ai dividendi rivenienti dall'esercizio 2012 fino al 15 maggio 2013;

- diversamente, qualora non si proceda alla distribuzione di utili relativamente all'esercizio 2012, il periodo di esercizio si esaurirà con la data, quando antecedente al 15 maggio 2013, di approvazione del progetto di bilancio della società relativo all'esercizio 2012 da parte del consiglio di amministrazione, altrimenti in data 15 maggio 2013.

Pertanto la sottoscrizione dell'aumento del capitale deliberato dal Consiglio di Amministrazione per il residuo ammontare di nominali euro 41.600,00 potrà avvenire esclusivamente negli intervalli temporali sopra individuati per l'esercizio delle opzioni.

1.1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Al presidente e ai due consiglieri delegati, si è detto, spetta solo un trattamento di fine mandato predeterminato in euro 6.500,00 annui ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. 917/1986.

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

1.1.3. Compensi superiori degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche

Non vi sono dirigenti qualificabili con responsabilità strategiche ai sensi del Regolamento Consob 17221/2010, che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

1.1.4. Descrizione delle componenti della retribuzione del collegio sindacale

Il compenso del collegio sindacale non costituisce oggetto della politica remunerativa della emittente ma la assemblea degli azionisti all'atto della nomina dell'organo ha deliberato di *“stabilire l'indennità annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale in conformità a quanto corrisposto negli ultimi esercizi, ovvero in base agli onorari medi previsti dall'art. 37 DPR 645/94 e con la maggiorazione di cui al comma 7 del medesimo articolo, applicata in misura pari al 50% (cinquanta per cento)”*

Il compenso effettivamente percepito dal Presidente del collegio sindacale Vincenzo Pilla, e dai due membri effettivi, Paolo Caselli e Gino Manfredi sono descritti nelle successive tabelle.

Inoltre i componenti effettivi del collegio sindacale della società e uno dei membri supplenti, percepiscono un compenso anche in qualità di componenti il collegio sindacale di società controllate. Tali compensi, riepilogati nella tabella 1, colonna “1”, vengono erogati ai destinatari direttamente dalla società controllata. In particolare: Vincenzo Pilla in qualità di Presidente del Collegio sindacale di Deka Mela Srl e Lasit SpA e di Sindaco effettivo di Cutlite Penta Srl ha percepito da dette società un compenso complessivo pari a 34.510,00 euro; Gino Manfredi in qualità di Sindaco effettivo di Deka Mela Srl e Cutlite Penta Srl ha percepito per il periodo di durata in carica da dette società un compenso complessivo pari a 17.613,00 euro; Paolo Caselli in qualità di Presidente del Collegio sindacale di Cutlite Penta Srl e di Sindaco effettivo di Deka Mela Srl e Lasit SpA ha percepito da dette società un compenso complessivo di 30.653,00 euro; Manfredi Bufalini in qualità di Sindaco effettivo di Quanta System SpA ha percepito dalla stessa un compenso pari ad euro 6.240,00.

* * *

SECONDA PARTE – TABELLE

Di seguito viene riportata l'informativa sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

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)
		Da	A				Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus ed 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 di lavoro
Gabriele Clementi	Presidente	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					90.000,00		15.700,00				105.700,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate					13.519,00						13.519,00		
(III) Totale					103.519,00		15.700,00				119.219,00		6.500,00
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					90.000,00		4.568,00				94.568,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate					12.000,00						12.000,00		
(III) Totale					102.000,00		4.568,00				106.568,00		6.500,00
Andrea Cangiolì	Consigliere delegato	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					90.000,00		7.851,00				97.851,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate					13.519,00						13.519,00		
(III) Totale					103.519,00		7.851,00				111.370,00		6.500,00
Stefano Modi (vedi nota A)	Consigliere	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					99.250,00		5.709,00		10.646,00	18.843,00	134.448,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					99.250,00		5.709,00		10.646,00	18.843,00	134.448,00		
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.000,00						12.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					12.000,00						12.000,00		
Michele Legnaioli	Consigliere	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.000,00						12.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					12.000,00						12.000,00		
Paolo Blasi	Consigliere	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.000,00						12.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					12.000,00						12.000,00		
Angelo Ercole Ferrario	Consigliere	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					12.000,00						12.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					130.000,00						130.000,00		
(III) Totale					142.000,00						142.000,00		
Vincenzo Pilla	Presidente Collegio sindacale	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					31.200,00						31.200,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					34.510,00						34.510,00		
(III) Totale					65.710,00						65.710,00		
Paolo Caselli	Sindaco effettivo	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.800,00						20.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					30.653,00						30.653,00		
(III) Totale					51.453,00						51.453,00		
Gino Manfredi	Sindaco effettivo	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.800,00						20.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					17.613,00						17.613,00		
(III) Totale					38.413,00						38.413,00		
Manfredi Bufalini	Sindaco supplente	01/01/2011	31/12/2011	Approvazione bilancio al 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio													
(II) Compensi da controllate e collegate					6.240,00						6.240,00		
(III) Totale					6.240,00						6.240,00		

Nota (A):

La voce di compenso fisso di cui alla colonna (1) comprende euro 87.250,00 a titolo di retribuzione fissa da lavoro dipendente

La voce benefici non monetari di cui alla colonna (4) è relativa ai fringe benefit percepiti in qualità di dipendente al pari degli altri dirigenti

La voce altri compensi di cui alla colonna (5) è relativa a trasferte e una tantum

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A)	(B)	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Stefano Modi (*)	Consigliere																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2008/2013 - Delibera CdA 15 luglio 2008	6.000,00	24,75	vedi SEZIONE II - Prima Parte - 1.1.1 - Prima tranche											6.000,00	4,91
		Piano 2008/2013 - Delibera CdA 15 luglio 2008	6.000,00	24,75	vedi SEZIONE II - Prima Parte - 1.1.1 - Seconda tranche												6.000,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			12.000,00													12.000,00	

(*) Vedi SEZIONE II - Prima Parte - 1.1.1

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	(11)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N/A											
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A											
(III) Totale													

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ Erogati	Ancora differiti	
Gabriele Clementi	Presidente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2011 - Delibera CdA del 15 marzo 2011	15.700,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			15.700,00						
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2011 - Delibera CdA del 15 marzo 2011	4.568,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			4.568,00						
Andrea Cangoli	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2011 - Delibera CdA del 15 marzo 2011	7.851,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			7.851,00						
Stefano Modi	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2011 - Delibera CdA del 15 marzo 2011	5.709,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			5.709,00						

SCHEMA N. 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Andrea Cangioli	Consigliere delegato	El.En. Spa	647.672			647.672
Andrea Cangioli (coniuge)	Consigliere delegato	El.En. Spa	350			350
Gabriele Clementi	Presidente CdA	El.En. Spa	534.704			534.704
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	El.En. Spa	504.824			504.824
Alberto Pecci	Consigliere	El.En. Spa	413.114			413.114
Alberto Pecci (coniuge)	Consigliere	El.En. Spa	300			300
Stefano Modi	Consigliere	El.En. Spa	2.200			2.200
Stefano Modi	Consigliere	Cynosure Inc.	3.000			3.000
Angelo Ercole Ferrario	Consigliere	El.En. Spa	3.394			3.394
Angelo Ercole Ferrario (Laserfin Srl) (**)	Consigliere	El.En. Spa	14.974			14.974
Michele Legnaioli	Consigliere	El.En. Spa	160			160
Vincenzo Pilla	Presidente Collegio sindacale	El.En. Spa	300			300
Paolo Caselli	Sindaco effettivo	El.En. Spa	300			300
(Immobiliare del Ciliegio Srl)*		El.En. Spa	362.412			362.412

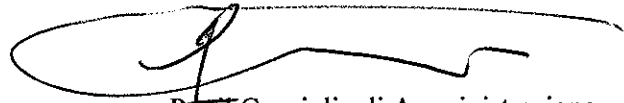
(*) Il consigliere delegato Andrea Cangioli è titolare della nuda proprietà di una quota pari al 25% del capitale sociale di tale società

(**) Laserfin Srl è una società con sede in Milano con capitale sociale di euro 10.500. Angelo Ercole Ferrario detiene una partecipazione pari al 38,10%

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
N/A					

N/A



Per il Consiglio di Amministrazione
Il presidente
Ing. Gabriele Clementi