



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 13 marzo 2015

INDICE

PREMESSA.....	3
SEZIONE I.....	4
1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni (lett. a).....	4
2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).....	6
3. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. c).....	7
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).....	7
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).....	8
6. Benefici non monetari (lett. f).....	9
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).....	9
8. Azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili della remunerazione (lett. h).....	9
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).....	10
10. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. n).....	10
SEZIONE II.....	11
1.1. PRIMA PARTE.....	11
1.1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto del consiglio di amministrazione.....	11
1.1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	12
1.1.3. Compensi superiori degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	12
1.1.4. Descrizione delle componenti della retribuzione del collegio sindacale.....	12
1.2. SECONDA PARTE – TABELLE.....	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 previste per la adozione e la attuazione di tale politica, le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa, 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 13 marzo 2015, e, quanto alla sezione I, - che intende costituire definizione della politica per la remunerazione anche ai sensi dell'art. 6 (principio 6.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 2014.

* * *

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 fin dal 2000 ha 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, dal Consiglio di amministrazione ed adeguato nel corso degli anni alla mutata disciplina fino alla ultima modifica apportata il 15 maggio 2012.

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

“Al Comitato sono affidati i compiti di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. Esso, pertanto, in veste consultiva e propositiva:

- *presenta al consiglio di amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (6.P.4);*
- *valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori 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 (6.C.5);*
- *presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione 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 (6.C.5).*

- *svolge di propria iniziativa o allorchè richiesto dal consiglio, le attività istruttorie e preparatorie adeguate e necessarie alla elaborazione della politica di remunerazione;*
- *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, il quale delibera tenendo conto di quanto raccomandato e suggerito dal Comitato appositamente 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, sia nella parte fissa sia in quella variabile, provvedendo poi: a suddividere direttamente in adunanza la somma, fissa, da destinarsi alla ripartizione fra tutti i membri; a 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, di operazioni di carattere straordinario o di risultati eccezionali.

Dal 2011, essa delibera anche le 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, il quale approva, su proposta del Comitato e udito il parere del collegio sindacale: 1) almeno ogni tre anni, in occasione del rinnovo del Consiglio, l’ammontare complessivo della parte fissa di remunerazione di tutto il Consiglio, presidente e delegati inclusi, da attribuire a seguito del nuovo mandato; 2) annualmente, una politica di remunerazione incentivante e, ove occorra, la somma da attribuire agli Amministratori e Dirigenti quale parte variabile di compenso spettante al raggiungimento di determinati risultati prefissati o quale *bonus* erogabile in occasione di operazioni di carattere straordinario o di risultati eccezionali.

Successivamente alla delibera assembleare che elegge l’organo amministrativo e che provvede già a suddividere la parte di compenso fissa destinata a essere ripartita in parti uguali fra tutti i componenti, il Consiglio, 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 nella prima metà del mese di marzo, in occasione della approvazione del progetto di bilancio, su proposta del Comitato, il Consiglio 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, valutato il raggiungimento degli obiettivi prefissati assegnati, attribuisce, ove spettante, al presidente, qualora sia anche consigliere delegato, agli Amministratori e ai Dirigenti, la parte variabile di compenso effettivamente maturata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell’esercizio precedente e nei limiti dell’ammontare complessivo stabilito dalla assemblea.

Il Comitato 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 presente, si è detto, in seno al Consiglio fin dall'anno 2000, anno di ammissione delle 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 in sede di prima adunanza consiliare 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 e fino alla scadenza del Consiglio in carica, ovvero la approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014, esso è composto dal Prof. Paolo Blasi, consigliere indipendente, che lo presiede in virtù di designazione degli altri componenti, 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 del Codice, pertanto esso in veste consultiva e propositiva:

“- presenta al consiglio di amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (6.P.4);

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori 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 (6.C.5);

- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione 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 (6.C.5).

- svolge di propria iniziativa o allorchè richiesto dal consiglio, le attività istruttorie e preparatorie adeguate e necessarie alla elaborazione della politica di remunerazione;

- 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-cinquanta minuti e sono regolarmente verbalizzate da un segretario e trascritte in un apposito libro verbali.

A seguito delle riunioni il comitato 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 la remunerazione degli amministratori esecutivi sia definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e 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, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati dal Consiglio.

Nello svolgimento dei suoi compiti e funzioni, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali e, avendone piena ed incondizionata facoltà, accede alle informazioni e funzioni aziendali che ritenga necessarie.

Ancorché allo stato attuale il Comitato possieda al suo interno le competenze e la esperienza adeguate allo svolgimento delle funzioni affidategli dal Consiglio, ove occorra, ha il potere di

avvalersi di consulenti esterni, di cui abbia preventivamente valutato la indipendenza di giudizio, e di disporre delle eventuali risorse finanziarie messe a disposizione dalla società in misura adeguata all'adempimento delle competenze affidategli.

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 44% 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 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, da ultimo la comparazione è stata eseguita prendendo in esame le remunerazioni di cinque società quotate scelte fra quelle di capitalizzazione equivalente a quella della Emittente al novembre 2012.

Per tale motivo e tenuto conto che la società non ha direttore generale e le relative funzioni vengono svolte ognuno per quanto di propria competenza dal presidente e dai due consiglieri delegati, su proposta del Comitato il Consiglio ha proposto alla assemblea degli azionisti del 15 maggio 2013 un adeguamento delle remunerazioni del presidente e dei consiglieri delegati. L'assemblea ha approvato tale proposta.

In vista della nomina del nuovo Consiglio, stante il recente aggiornamento della parte fissa della remunerazione e dello stanziamento del monte utilizzabile dal Consiglio per la attribuzione della parte variabile, il Comitato ha ritenuto congruo di proporre la conferma di tali somme. La proposta contenuta nella relazione illustrativa agli azionisti del pertinente argomento all'ordine del giorno della assemblea convocata per la approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014 ne costituisce la esplicitazione.

Inoltre in linea con quanto previsto le raccomandazioni di Borsa Italiana espresse nell'avviso n. 8342 del 6 maggio 2013, il Comitato nel 2013 ha elaborato, intensificandoli, relativamente alla parte variabile delle remunerazioni, il peso e la natura degli obiettivi specifici non esclusivamente di breve termine. Dal 2013 in poi, pertanto, il Consiglio include fra i parametri relativi alla parte variabile delle remunerazioni obiettivi specifici anche di termine ultrannuale.

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. In base al grado di raggiungimento e superamento dei singoli obiettivi, viene calcolato un coefficiente complessivo da applicare all'incentivo base, in denaro, previsto per ogni soggetto.

In caso di conseguimento, nell'ambito dell'attività ordinaria, di gradi di raggiungimento degli obiettivi prefissi di crescita e di reddito non preventivamente contemplati, in quanto cospicuamente superiori all'obiettivo massimo assegnato è prevista una maggiorazione fino al 50% della somma massima erogabile al singolo soggetto a titolo di *bonus*. E' inoltre previsto, su base pluriennale un incremento prefissato dell'incentivo base sopra descritto, allorché i destinatari superino gli obiettivi annuali assegnati di una determinata misura per più esercizi, anche non consecutivi.

La politica di remunerazione della Società inoltre prevede di poter attribuire *bonus ad personam*, in via di eccezione rispetto alla politica di remunerazione incentivante come sopra descritta, in occasione di operazioni straordinarie o risultati eccezionali, quindi non prevedibili, 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, si è detto, 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, ancorché 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 6 del Codice. Egli pertanto risulta, ai sensi dell'art. 6 del Codice, destinatario di un piano di remunerazione incentivante analogo, anche in termini di obiettivi specifici non esclusivamente di breve periodo, 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 della Società 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 ritenute adeguatamente bilanciate. Infatti attualmente la retribuzione variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati può arrivare a costituire, nel caso di pieno raggiungimento di tutti i traguardi, il 40% della retribuzione del presidente ed il 25% di quella degli amministratori delegati, costituendo in tal modo una componente potenzialmente importante della retribuzione complessiva, senza però assumere proporzioni eccessive rispetto alla componente fissa.

La componente variabile eventualmente maturata con riferimento all'obiettivo annuale e/o pluriennale viene corrisposta nell'esercizio successivo a quello di maturazione o 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.

A seguito della approvazione da parte della assemblea che ha eletto il 15 maggio 2012 l'attuale Consiglio è stata prevista l'attribuzione al presidente con poteri delegati e ai consiglieri delegati, nell'ambito di un ammontare predeterminato, di benefici anche non monetari.

Il Comitato ha ritenuto di proporre al Consiglio, il quale poi ne ha fatto proposta da sottoporre alla approvazione della assemblea degli azionisti chiamata ad eleggere il nuovo organo amministrativo, la conferma di tale possibilità di attribuzione, nell'ambito di un ammontare predeterminato, di benefici anche non monetari al presidente con poteri delegati e ai consiglieri delegati.

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: 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 tra ciascuno dei valori intermedi.

Per gli obiettivi "risultato operativo consolidato" e "risultato netto 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.

* * *

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 ciascuno per anno di mandato.

L'accantonamento di tali somme è effettuato fino al 31 dicembre 2014 tramite la stipula di una apposita polizza assicurativa.

La liquidazione è prevista alla cessazione del mandato.

L'attuale Consiglio scade con la approvazione del bilancio di esercizio 2014.

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 practice*, è prevista una polizza assicurativa c.d. 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 e gli organi sociali dagli oneri derivanti dal relativo risarcimento, 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 2014 sono stati così remunerati.

L'assemblea in sede di nomina dell'attuale consiglio avvenuta il 15 maggio 2012 aveva determinato di stabilire, fino a nuova e diversa delibera assembleare, in euro 1.365.000,00 (unmilionetrecentosessantacinquemila virgola zero zero) 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 (novantaseimila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali fra i componenti del consiglio di amministrazione;
- b) quanto a totali euro 249.000,00 (duecentoquarantanovemila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali, anche attraverso la attribuzione di benefici non monetari, fra il presidente del consiglio di amministrazione e i consiglieri delegati;
- c) quanto a totali euro 1.000.000,00 (unmilione virgola zero zero) annui lordi la parte variabile di compenso 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;
- d) quanto a totali euro 20.000,00 (ventimila virgola zero zero) annui, l'ammontare massimo a disposizione del consiglio di amministrazione per la attribuzione al presidente e ai consiglieri delegati di benefici non monetari consistenti nella stipula di polizze e coperture assicurative a favore dei predetti soggetti.

Successivamente con assemblea del 15 maggio 2013 la assemblea degli azionisti ha stabilito, fino a nuova e diversa delibera assembleare, in euro 1.462.000,00 (unmilionequattrocentosessantaduemila virgola zero zero) l'indennità massima annuale lorda da attribuire complessivamente ai componenti il consiglio di amministrazione e da ripartirsi come segue:

- a) quanto a totali euro 84.000,00 (ottantaquattromila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali fra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) quanto a totali euro 378.000,00 (trecentosettantottomila virgola zero zero) annui lordi in parti uguali, anche attraverso la attribuzione di benefici non monetari, fra il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i consiglieri delegati;
- c) quanto a totali euro 1.000.000,00 (unmilione virgola zero zero) annui lordi, quale parte variabile di compenso da attribuire a titolo di bonus in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione, fra il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i consiglieri delegati e i consiglieri investiti di particolari cariche.

Conseguentemente tutti i sette componenti del consiglio di amministrazione hanno percepito nel 2014 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 2014, quale componente fissa ulteriori euro 126.000,00 ciascuno in coerenza con quanto deliberato dalla assemblea comprensivi del *fringe benefit* costituito dalla assegnazione a ciascuno di loro una autovettura aziendale ad uso promiscuo utilizzabile anche dai loro familiari nei limiti dei 5.000,00 annui lordi ciascuno stabiliti dal consiglio di amministrazione.

Inoltre in relazione al presidente e ai due consiglieri delegati l'assemblea 15 maggio 2013 ha confermato in 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 sia al raggiungimento degli obiettivi predeterminati di cui alla prima sezione della presente relazione sia del *bonus ad personam*, i destinatari del piano di compensi variabile hanno maturato relativamente all'esercizio 2014 le seguenti complessive somme (riepilogate nella tabella 1, colonna "3"):

- Gabriele Clementi - presidente e consigliere delegato: euro 196.550,00
- Andrea Cangioli - consigliere delegato: euro 98.275,00
- Barbara Bazzocchi - consigliere delegato: euro 26.400,00
- Stefano Modi - consigliere e dirigente ricerca e sviluppo: euro 22.000,00

La misura di componente variabile effettivamente spettante è stata determinata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 13 marzo 2015 su proposta del comitato per la remunerazione alla luce delle risultanze del progetto di bilancio 2014 che verrà sottoposto alla approvazione della assemblea degli azionisti convocata per il 28 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.

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

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 in data 15 maggio 2013 ha deliberato di *"di determinare, per l'intera durata dell'incarico, il compenso annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale in conformità a quanto corrisposto negli ultimi esercizi, in complessivi Euro 30.000,00 (trentamila virgola zero zero) per il Presidente e in complessivi Euro 20.000,00 (ventimila virgola zero zero) per ciascuno dei sindaci effettivi"*.

Il compenso effettivamente percepito dal Presidente del collegio sindacale e dai componenti effettivi sono descritti nelle successive tabelle.

Inoltre alcuni componenti effettivi del collegio sindacale della società, percepiscono un compenso anche in qualità di componenti il collegio sindacale di società controllate. Tale compenso, riepilogato nella tabella 1, colonna "1", vengono erogati ai destinatari direttamente dalla società controllata.

1.2. 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) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Da	A				Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gabriele Clementi	Presidente	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					134.493,00		196.550,00		3.507,00		334.550,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate					10.691,00						10.691,00		
(III) Totale					145.184,00		196.550,00		3.507,00		345.241,00		6.500,00
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					134.275,00		26.400,00		3.725,00		164.400,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate					12.000,00						12.000,00		
(III) Totale					146.275,00		26.400,00		3.725,00		176.400,00		6.500,00
Andrea Cangiali	Consigliere delegato	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					134.232,00		98.275,00		3.768,00		236.275,00		6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate					10.691,00						10.691,00		
(III) Totale					144.923,00		98.275,00		3.768,00		246.966,00		6.500,00
Stefano Modi (vedi nota A)	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					100.929,00		22.000,00		12.559,00	27.264,00	162.752,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					100.929,00		22.000,00		12.559,00	27.264,00	162.752,00		
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(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	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(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	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2014									
(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		
Vincenzo Pilla (*)	Presidente Collegio sindacale	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					31.200,00						31.200,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					21.526,00						21.526,00		
(III) Totale					52.726,00						52.726,00		
Paolo Caselli (*)	Sindaco effettivo	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.800,00					8.320,00	29.120,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					24.367,00						24.367,00		
(III) Totale					45.167,00					8.320,00	53.487,00		
Rita Pelagotti (*)	Sindaco effettivo	01/01/2014	31/12/2014	Approvazione bilancio al 31/12/2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.800,00						20.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate											0,00		
(III) Totale					20.800,00						20.800,00		

Nota (A):

La voce di compenso fisso di cui alla colonna (1) comprende euro 88.929 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 percepiti in qualità di dipendente

(*) Importi comprensivi di CAP

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
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N/A															
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale																	

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	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		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
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)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/ Erogati	(C) Ancora differiti	
Gabriele Clementi	Presidente								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2014 - Delibera CdA del 13 marzo 2014	196.550,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			196.550,00						
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2014 - Delibera CdA del 13 marzo 2014	26.400,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			26.400,00						
Andrea Cangioli	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2014 - Delibera CdA del 13 marzo 2014	98.275,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			98.275,00						
Stefano Modi	Consigliere								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2014 - Delibera CdA del 13 marzo 2014	22.000,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			22.000,00						

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 Cangoli	Consigliere delegato	El.En. Spa	647.672			647.672
Andrea Cangoli (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
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	0
Daniela Moroni	Sindaco supplente	El.En. Spa	2.100 (*)			2.100
(Immobiliare del Ciliegio Srl) (**)		El.En. Spa	362.412			362.412

(*) Azioni già possedute al momento della nomina alla carica avvenuta in data 15 maggio 2014

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

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

Calenzano, 31 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione
Il presidente
Ing. Gabriele Clementi

