DEA CAPITAL

DEA CAPITAL S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

al 31 dicembre 2012

ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina

DEA CAPITAL

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la "**Relazione**") è stata redatta in ossequio all'art. 123-*ter* del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato (il "**Testo Unico della Finanza**") e all'art. 84-*quater* del Regolamento adottato con delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. nella nuova edizione del dicembre 2011 (il "**Codice di Autodisciplina**").

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, "Politica sulla Remunerazione", è illustrata la politica di DeA Capital S.p.A. ("**DeA Capital**" o la "**Società**" o l'"**Emittente**") in materia di remunerazione:

(a) dei membri del consiglio di amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di DeA Capital;

(b) dei dirigenti con responsabilità strategiche di DeA Capital come *infra* definiti (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**").

Sono altresì rappresentate le procedure utilizzate dalla Società per l'adozione e l'attuazione di tale politica e i soggetti coinvolti nell'adozione e attuazione della politica medesima.

Nella Sezione II, "Compensi 2012", sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e sono analiticamente illustrati i compensi ad essi corrisposti con riferimento all'esercizio 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da DeA Capital e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate.

La presente Relazione, inoltre, ai sensi del quarto comma dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti riporta in apposite tabelle i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

Ai sensi dello statuto sociale e di legge, gli amministratori durano in carica sino a un massimo di tre esercizi; il mandato dell'attuale consiglio di amministrazione nominato dall'assemblea del 26 aprile 2010 termina alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012. Pertanto, a decorrere dal rinnovo del consiglio di amministrazione che avverrà nel corso della prossima assemblea del 19 aprile 2013 troveranno applicazione le disposizioni relative al principio 5.P.1 del Codice di Autodisciplina in tema di comitato per le nomine e, pertanto, il nuovo consiglio di amministrazione dovrà valutare se costituire un comitato nomine *ad hoc*; oppure accorpare nel comitato per la

remunerazione anche le funzioni del comitato nomine.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si precisa che l'individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata in conformità alla definizione contenuta nel Regolamento adottato con delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato, in materia di operazioni con parti correlate (il "**Regolamento OPC**"). In particolare, ai fini della presente Relazione, si intendono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti, diversi degli amministratori e dai sindaci, che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell'Allegato 1 al Regolamento OPC, come di volta in volta individuati dall'amministratore delegato della Società.

Come previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 11 novembre 2010, e disponibile sul sito internet della Società (www.deacapital.it, sezione "*Corporate Governance*") (la "**Procedura OPC**"), l'adozione da parte di DeA Capital della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell'assemblea di DeA Capital in merito alla stessa Politica di Remunerazione, su proposta del consiglio di amministrazione e previo coinvolgimento del comitato per la remunerazione della Società, ai sensi dell'art. 3.2(b) della Procedura OPC, esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla stessa procedura con riferimento alle deliberazioni del consiglio di amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - diverse dalle deliberazioni assunte dal consiglio di amministrazione nei limiti dell'importo complessivo preventivamente stabilito dall'assemblea *ex* art. 2389 cod. civ. - nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche.

DEA CAPITAL

SEZIONE I

"POLITICA SULLA REMUNERAZIONE"

DEA CAPITAL

INDICE

1. PREMESSA 5

2. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 5

2.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione 5

2.2 Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società 5

2.3 Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione 5

2.4 La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione 6

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE 8

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE 9

4.1 Componente fissa 9

4.2 Componente variabile 9

4.3 Incentivi a lungo termine 10

4.4 *Benefit* e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie 11

4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro 12

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI 12

5.1 La remunerazione degli amministratori 12

5.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche 12

5.3 La remunerazione degli amministratori non esecutivi 13

6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE 13

1. PREMESSA

1.1 Il presente documento (la "**Politica di Remunerazione**") illustra la politica di DeA Capital in materia di remunerazione ed incentivazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell'Allegato 1 al Regolamento OPC, come di volta in volta individuati dall'amministratore delegato della Società.

1.2 La Politica di Remunerazione è predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, in conformità all'art. 84-*quater* e all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti, alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, nonché ai fini dell'art. 3.2(b) della Procedura OPC.

1.3 La presente Politica di Remunerazione è stata approvata in data 8 marzo 2013 dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione.

2. PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

2.1 Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è: (i) approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione; e (ii) sottoposta annualmente dal consiglio di amministrazione al voto consultivo dell'assemblea.

La Politica di Remunerazione, approvata dalla Società nei termini poc'anzi indicati, è stata predisposta da DeA Capital senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

2.2 Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società

La Società cura che la definizione della componente variabile della remunerazione dei propri amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche avvenga nel rispetto della definizione di obiettivi di *performance* sostenibili.

2.3 Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società è stata definita da DeA Capital senza far riferimento a politiche retributive adottate da altre società, bensì in continuità con gli esercizi precedenti, sulla base dei principi da tempo seguiti dalla Società nella individuazione e definizione della retribuzione di amministratori, sindaci e principali dirigenti, in quanto già sostanzialmente conformi alle raccomandazioni formulate in materia

dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.

2.4 La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione

2.4.1 DeACapital ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello del gruppo di società ad essa facente capo (il "**Gruppo**") e un adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla sua attuazione.

2.4.2 Il consiglio di amministrazione è competente, oltre che per l'approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all'assemblea, anche per:

(i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;

(ii) la determinazione della retribuzione spettante all'amministratore delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ., previa proposta del comitato per la remunerazione;

(iii) la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annua e a lungo termine, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

(iv) l'esame dei piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione dell'assemblea;

(v) l'individuazione dei dirigenti che ricoprono posizioni chiave destinatari dei piani di incentivazione, nonché la determinazione della misura degli incentivi a ciascuno spettanti;

(vi) la costituzione, al proprio interno, del comitato per la remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Alcune delle attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del consiglio di amministrazione all'amministratore delegato ove consentito dalla normativa e dallo statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

2.4.3 Il comitato per la remunerazione - istituto all'interno del consiglio di amministrazione - è investito delle seguenti funzioni:

(i) formula al consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;

(ii) in collaborazione con il presidente del consiglio di amministrazione, valuta e approva gli obiettivi ed i criteri di valutazione relativi alla remunerazione dell'amministratore delegato;

(iii) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, inoltre, formula al consiglio raccomandazioni generali in materia;

(iv) esamina e formula, su raccomandazione dell'amministratore delegato, proposte al consiglio di amministrazione per l'approvazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annuale e a lungo termine, dei compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

(v) formula raccomandazioni generali al consiglio di amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri amministratori;

(vi) formula raccomandazioni al consiglio di amministrazione in relazione: (a) all'utilizzo delle *stock option* e degli altri sistemi di incentivazione; e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;

(vii) vigila sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i piani di *stock option* e gli altri piani a lungo termine di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di selezione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;

(viii) verifica il raggiungimento dei risultati previsti dai diversi piani di incentivazione annuali e a lungo termine e approva la liquidazione degli incentivi;

(ix) riesamina e formula raccomandazioni al consiglio di amministrazione per l'approvazione di livelli remunerativi adeguati in favore dei membri indipendenti del consiglio di amministrazione;

(x) esprime, laddove necessario o richiesto, un preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento di operazioni con parti correlate aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo o a un dirigente con responsabilità strategiche, ai sensi della Procedura per le operazioni con parti correlate approvata dal consiglio di amministrazione in data 11 novembre 2010, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni;

(xi) valuta, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione;

(xii) adempie a qualsiasi ulteriore incarico gli venga assegnato dal consiglio di amministrazione;

(xiii) su richiesta del *management*, si rende disponibile a discutere su questioni concernenti

la remunerazione;

(xiv) assiste il consiglio di amministrazione in quelle particolari materie delegate di volta in volta dal consiglio stesso.

2.4.4 Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato per la remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione e purché non sussistano situazioni di conflitto d'interessi. Il comitato per la remunerazione si è dotato di un proprio regolamento - approvato dal consiglio di amministrazione - e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del comitato può partecipare il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da questi designato; inoltre possono comunque partecipare alle riunioni anche gli altri sindaci.

2.4.5 Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengano formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

2.4.6. Alla data della presente Politica di Remunerazione, il comitato per la remunerazione è composto da tre amministratori indipendenti nelle persone di: Rosario Bifulco, con funzioni di coordinatore, Claudio Costamagna e Severino Salvemini.

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

3.1 La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

3.2 Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:

- **sostenibilità**: nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione, la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di DeA Capital. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *perfomance* individuali sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti. Al tempo stesso, il *pay mix* è bilanciato in maniera tale da evitare disequilibri rispetto alla *performance* sostenibile e ai profili di rischio;

- **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione**: la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non

monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;

- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato**: l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;

- ***compliance***: la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle prescrizioni del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. per il mantenimento della qualifica "STAR".

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

Il presente capitolo 4 della Politica di Remunerazione illustra le diverse componenti (fissa, variabile di medio periodo e variabile di lungo periodo) della remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital.

4.1 Componente fissa

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) alle responsabilità. Date le finalità di attrazione e *retention* di professionisti qualificati e competenti, come indicato *sub* 3, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

4.2 Componente variabile

4.2.1 La remunerazione variabile è direttamente correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale sia i risultati della Società e di Gruppo.

4.2.2 La Società, in particolare, si avvale di un sistema di retribuzione variabile, denominato *Management by Objectives* (MBO), che premia - attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile - il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*. Tali obiettivi sono determinati dai competenti organi, con l'ausilio della funzione risorse umane, impiegando specifici parametri, tra cui ad esempio: (i) il *Net Asset Value* (NAV) opportunamente rettificato; oppure (ii) indicatori economici quali l'EBITDA; o ancora (iii) indicatori di *business*. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, si tiene conto dell'esigenza di garantire: (a) *target* precisi, chiari e obiettivamente misurabili; e (b) il coordinamento con gli obiettivi della Società e di Gruppo.

4.2.3 Gli obiettivi sono determinati dall'amministratore delegato in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio e vengono comunicati a ciascun interessato dalla funzione risorse

umane. A seguito dell'approvazione del bilancio di esercizio la funzione risorse umane (con l'aiuto di altre funzioni interne, tra cui l'amministrazione) accerta se siano stati raggiunti gli obiettivi assegnati, comunicandone l'esito a ciascun interessato.

4.2.4 La Società potrà prevedere limiti massimi per le componenti variabili ([1]) e potrà valutare l'opportunità di adottare meccanismi di pagamento differito di tutta o parte della componente variabile ([2]). Potranno altresì essere stabiliti diversi livelli di remunerazione variabile da erogare in ragione dell'effettivo raggiungimento dei diversi livelli di *performance* predeterminati.

4.3 Incentivi a lungo termine

4.3.1 La componente variabile della remunerazione è altresì orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico; (ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

4.3.2 Gli incentivi a lungo termine (c.d. *LTI*) possono essere classificati in: (i) piani di compensi basati su strumenti finanziari; oppure, (ii) piani di investimento nel capitale della Società.

4.3.3 Quanto alla prima modalità, la Società può approvare:

(i) piani c.d. di *option grant*, che prevedono l'attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni DeA Capital con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*);

(ii) piani c.d. di *stock grant*, basati sull'attribuzione diretta di azioni DeA Capital;

(iii) piani di compensi che non prevedono la consegna di strumenti finanziari ma si risolvono nel pagamento di un differenziale basato sulla variazione delle quotazioni delle azioni DeA Capital (è il caso delle c.d. *phantom stock option*).

Beneficiari di tali piani possono essere dipendenti o amministratori di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante De Agostini S.p.A., purché coinvolti nella gestione di DeA Capital o del Gruppo. Quanto ai piani *option grant* o *stock grant*, l'esercizio delle opzioni assegnate o la conversione in azioni dei diritti assegnati è condizionato al decorso

([1]) NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda che "*siano previsti limiti massimi per le componenti variabili*" (i quali "*comunque non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di* cap *espressi in valori assoluti*").

([2]) NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda che la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione sia differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione e che la misura di tale porzione, così come la durata del differimento, siano coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e i connessi profili di rischio.

di un *vesting period* adeguato (preferibilmente non inferiore a tre anni), tenuto conto ad esempio degli obiettivi del singolo piano e, per quanto concerne gli amministratori, della durata del loro mandato, nonché al conseguimento di specifici obiettivi di *performance* predefiniti in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società. Tali obiettivi sono definiti facendo riferimento a parametri che, a giudizio degli organi competenti, possono meglio rappresentare la creazione di valore da parte di DeA Capital, tenuto conto, ad esempio, del tipo di *business* e attività da essa svolto. I piani possono inoltre prevedere che una quota delle azioni assegnate a, o acquistate da, i beneficiari sia mantenuta dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito. Per i piani che non prevedono assegnazione o acquisto di azioni, bensì l'erogazione di premi in danaro, la Società potrà valutare l'opportunità di adottare meccanismi di *share retention* (ad esempio, prevedendo che una quota dei premi assegnati sia reinvestita dal beneficiario in azioni della Società che devono essere mantenute sino al termine dell'incarico) ([3]). L'assegnazione dei diritti di opzione o delle azioni, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, è frutto essenzialmente della valutazione dei seguenti elementi: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione. La gestione dei piani è assegnata a funzioni aziendali della Società o a corrispondenti funzioni della controllante De Agostini S.p.A..

4.3.4 La seconda tipologia di incentivi a lungo termine è invece rappresentata da piani di investimento basati sull'offerta in sottoscrizione, a titolo oneroso, di strumenti finanziari (ad esempio *warrant*) che conferiscono il diritto di sottoscrivere azioni di DeA Capital. In virtù di tali piani l'incentivo a perseguire gli obiettivi di medio-lungo periodo della Società risulta rafforzato, essendo richiesto ai beneficiari di effettuare un vero e proprio investimento nella Società mediante la sottoscrizione degli strumenti finanziari e, soprattutto, il correlato pagamento di un corrispettivo. Inoltre, in coerenza con la loro funzione incentivante, tali piani prevedono che il diritto ad acquistare azioni di DeA Capital sia condizionato ad un adeguato *vesting period* (preferibilmente non inferiore a tre anni), nonché al raggiungimento di obiettivi di *performance* definiti impiegando idonei parametri (quali, ad esempio, il prezzo ufficiale delle azioni di DeA Capital). Anche in questo caso i beneficiari dei piani possono essere sia dipendenti sia amministratori di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante De Agostini S.p.A., purché coinvolti nella gestione di DeA Capital o del Gruppo e possono essere previsti meccanismi di *retention* come illustrato al paragrafo precedente.

4.4 *Benefit* e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alle migliori pratiche adottate a livello nazionale, il pacchetto

(3) NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda l'uso di meccanismi di *retention* (*"gli amministratori mantengono sino al termine del mandato una quota delle azioni assegnate o acquistate"*).

retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società e anche dei *senior manager* viene completato da *benefits* non monetari (quali ad esempio l'auto aziendale, il telefono e forme di assicurazione sanitaria integrativa).

4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dalla normativa applicabile, i quali stabiliscono altresì i limiti quantitativi. Non sono previste indennità per gli amministratori che non siano anche dipendenti di DeA Capital oppure di sue controllate o della controllante De Agostini S.p.A.

La Società potrà pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica.

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

5.1 La remunerazione degli amministratori

Ai sensi di legge e di statuto, agli amministratori spetta l'indennità stabilita di norma dall'assemblea all'atto della nomina.

5.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

5.2.1 La remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal consiglio, su proposta del comitato per la remunerazione.

5.2.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche potrà essere costituita da tre componenti (i) una componente fissa annua, che tenga conto delle particolari cariche ricoperte dagli amministratori; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, una componente variabile di medio-lungo termine, che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessivamente riconosciuta a tali amministratori (più in particolare, tali amministratori potranno essere destinatari dei piani di incentivazione di medio-lungo periodo approvati da DeA Capital). La componente fissa complessivamente corrisposta agli amministratori investiti di particolari cariche dal Gruppo dovrebbe essere in ogni caso sufficiente a remunerare la prestazione degli amministratori nel caso in cui la componente variabile non sia erogabile in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* predeterminati.

5.3 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

5.3.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dall'assemblea all'atto della nomina ed in misura fissa. È altresì possibile che il consiglio di amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea *ex* art. 2389, co. 1, cod. civ. e su proposta del comitato per la remunerazione, stabilisca un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare della partecipazione ad uno o più comitati.

5.3.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi, che non siano anche Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società, non può essere legata ai risultati economici di DeA Capital (se non per una parte non significativa). Più precisamente tali amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società, salvo motivata decisione dell'assemblea.

6. LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società si compone di tutti gli elementi sopra indicati, in particolare di: (i) una remunerazione fissa annua lorda (c.d. RAL); (ii) una componente variabile (MBO); e (iii) una componente variabile di medio-lungo periodo (LTI), che si sostanzia nella partecipazione ai piani di incentivazione approvati da DeA Capital.

La remunerazione legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati, rappresenta una significativa parte della remunerazione complessiva, ma non superiore di norma al 50% della retribuzione annua lorda.

È possibile attribuire a singoli dirigenti *bonus* discrezionali legati a obiettivi e risultati di performance in relazione a specifiche operazioni e/o progetti aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

DEA CAPITAL

SEZIONE II

"COMPENSI 2012"

DEA CAPITAL

Parte A

La Parte A della Sezione II della Politica sulla Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli amministratori, dei sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

A.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nell'esercizio 2012 a ciascun componente del consiglio di amministrazione è stato corrisposto un compenso fisso annuo lordo pari a Euro 30.000, come deliberato dall'assemblea del 26 aprile 2010 che ha nominato gli organi sociali.

All'interno del consiglio ricoprono la carica di amministratore esecutivo Lorenzo Pellicioli, Presidente del consiglio di amministrazione, nonché Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, e Paolo Ceretti, amministratore delegato della Società. Nessuno dei due amministratori è membro di alcun comitato costituito in seno al consiglio di amministrazione. Lorenzo Pellicioli e Paolo Ceretti ricoprono altresì la carica, rispettivamente, di amministratore delegato e direttore generale della controllante De Agostini S.p.A. per lo svolgimento delle quali sono dalla stessa remunerati.

Nel corso dell'esercizio 2012 Paolo Ceretti è stato altresì beneficiario di due piani d'incentivazione a base azionaria dell'Emittente.

Gli amministratori non esecutivi di DeA Capital in carica al 17 aprile 2012 erano: Lino Benassi, Rosario Bifulco (indipendente), Marco Boroli, Daniel Buaron, Claudio Costamagna (indipendente), Alberto Dessy (indipendente), Marco Drago, Roberto Drago e Andrea Guerra (indipendente). A tal riguardo si segnala che: (i) in data 17 aprile 2012 il Andrea Guerra (indipendente) ha rassegnato le proprie dimissioni; (ii) in seguito alle dimissioni di Andrea Guerra l'assemblea del 17 aprile 2012 ha deliberato di ridurre di un'unità il numero dei componenti del consiglio di amministrazione; (iii) in data 4 maggio 2012 l'amministratore *Lead Independent* Alberto Dessy ha rassegnato le proprie dimissioni; e (iv) il consiglio di amministrazione tenutosi in data 14 maggio 2012 ha nominato il Severino Salvemini quale amministratore *Lead Independent* in sostituzione del dimissionario Alberto Dessy. Pertanto, alla data della presente Relazione, il consiglio di amministrazione annovera otto amministratori non esecutivi: Lino Benassi, Rosario Bifulco (indipendente), Marco Boroli, Daniel Buaron, Claudio Costamagna (indipendente), Severino Salvemini (indipendente), Marco Drago e Roberto Drago.

La loro remunerazione non è correlata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente né essi sono stati destinatari di piani di incentivazione a base azionaria.

Gli amministratori Alberto Dessy, Rosario Bifulco, Lino Benassi, Claudio Costamagna e Andrea Guerra, facenti parte del comitato controllo e rischi e/o del comitato per la remunerazione, hanno percepito un compenso aggiuntivo in virtù di tale carica. Per gli Amministratori Alberto Dessy e Andrea Guerra tale compenso è stato calcolato in relazione alla data delle loro dimissioni mentre per Severino Salvemini il compenso è stato calcolato dalla data di nomina.

Gli amministratori che ricoprono cariche in altre società del gruppo facente capo all'Emittente hanno ricevuto remunerazioni ulteriori per la carica ricoperta dalle relative società come indicato in dettaglio nelle tabelle di cui alla Parte B della presente Sezione II.

A.2 DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Dirigenti con Responsabilità Strategiche di DeA Capital sono:

- Manolo Santilli - *Chief Financial Officer* di DeA Capital;
- Carlo Frau - Direttore Strategie e Sviluppo di DeA Capital;
- Massimo Brunelli - Dirigente DeA Capital a supporto della gestione dei progetti strategici del gruppo;
- Paolo Perrella - Direttore *Investor Relations* di DeA Capital.

Si segnala che Manolo Santilli e Paolo Perrella, dipendenti della controllante De Agostini S.p.A., prestano la loro attività in favore di DeA Capital in forza del contratto di erogazione di servizi sottoscritto tra l'Emittente e la sua controllante De Agostini S.p.A. in data 31 marzo 2011. Ai sensi di tale contratto De Agostini S.p.A. presta in favore di DeA Capital alcuni servizi, tra cui amministrazione, finanza e controllo e *investor relations,* a fronte di un corrispettivo sottoposto a revisione annuale. Il corrispettivo pattuito per il 2012 per i servizi sopra indicati è di Euro 380.000. Per l'attività svolta, Manolo Santilli e Paolo Perrella ricevono una remunerazione dalla controllante De Agostini S.p.A. e, con riferimento all'esercizio 2012, sono stati beneficiari di due piani di incentivazione a base azionaria dell'Emittente.

Al riguardo si segnala che in data 9 marzo 2011 il comitato per il controllo interno di DeA Capital, secondo quanto previsto dalla Procedura OPC, ha espresso il proprio parere favorevole in merito al corrispettivo previsto dal contratto di servizi sopra descritto valutandolo congruo e conforme agli standard di mercato.

Fatto salvo quanto in precedenza esposto con riguardo a Manolo Santilli e a Paolo Perrella, si segnala che la remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società consta di una componente fissa e di una componente variabile, legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* individuale nonché all'andamento di alcuni indicatori economici relativi alla Società.

Si segnala infine che l'Emittente ha sottoscritto in favore di Massimo Brunelli e di Carlo Frau una polizza sanitaria integrativa.

Per informazioni di dettaglio in merito alla remunerazione corrisposta da DeA Capital agli amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai piani di incentivazione azionaria si fa rinvio alle informazioni contenute nella parte B della presente sezione II. La documentazione relativa ai piani di incentivazione a base azionaria approvati dall'Emittente, ivi inclusa la documentazione relativa alle decisioni dell'organo competente inerenti l'attuazione dei suddetti piani, è disponibile sul sito internet della Società www.deacapital.it (sezione "*Corporate Governance*", "*Piani di Incentivazione*").

A.3 TRATTAMENTI PREVISTI, CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI, IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O, QUANTO AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In forza dell'accordo, stipulato in data 3 ottobre 2011, tra la Società e Massimo Brunelli, che ricopre, in DeA Capital, la carica di dirigente a supporto della gestione dei progetti strategici del gruppo e la carica di amministratore delegato di IDeA FIMIT SGR S.p.A. (società partecipata dall'Emittente per il tramite di DeA Capital Real Estate S.p.A., già First Atlantic Real Estate Holding S.p.A. e I.F.IM. S.r.l.), a Massimo Brunelli sono riconosciuti i seguenti trattamenti.

Quanto al rapporto di lavoro subordinato in DeA Capital, in caso di risoluzione del predetto rapporto su iniziativa dell'Emittente, per ragioni di carattere oggettivo, diverse dalle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo e/o di dimissioni, a Massimo Brunelli sarà riconosciuto, in aggiunta al T.F.R. maturato e alle competenze di fine rapporto, un'indennità pari a (i) 3 annualità della retribuzione annua lorda, vigente al momento della cessazione, qualora tale cessazione abbia luogo entro il dodicesimo mese dalla data dell'assunzione; ovvero (ii) 2 annualità della retribuzione annua lorda, vigente al momento della cessazione, qualora tale cessazione abbia luogo dopo il dodicesimo mese dalla data dell'assunzione.

In caso di cessazione della carica di amministratore delegato rivestita da Massimo Brunelli in IDeA FIMIT SGR S.p.A., in ipotesi di revoca senza giusta causa prima della scadenza del mandato triennale (prevista in occasione dell'assemblea di bilancio 2013) IDeA FIMIT SGR S.p.A. sarà tenuta a corrispondere la totalità del compenso fisso stabilito in favore di Massimo Brunelli, nonché della componente retributiva variabile ad esso spettante dalla data della revoca fino alla scadenza del mandato triennale.

Fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi nazionali applicabili, tra la Società e i suoi amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, oltre a quanto sopra indicato con riferimento a Massimo Brunelli, non vi sono altri accordi che prevedono trattamenti in caso di cessazione della carica di amministratore o di risoluzione del rapporto di lavoro.

A.4 SINDACI

Il collegio sindacale è composto da tre sindaci effettivi (Angelo Gaviani, che ne è il Presidente, Cesare Andrea Grifoni e Gian Piero Balducci) e da tre sindaci supplenti (Giulio Gasloli, Andrea Bonafé, Maurizio Ferrero).

La retribuzione dei sindaci effettivi è stata fissata dall'assemblea del 26 aprile 2010, che *inter alia* ha nominato gli organi sociali. Con riferimento all'esercizio 2012, Angelo Gaviani ha percepito, per la carica di Sindaco Effettivo e Presidente del Collegio Sindacale dell'Emittente, un compenso di Euro 78.000 e un compenso aggiuntivo di Euro 14.508 relativo agli emolumenti sindacali per cariche ricoperte in società controllate. Con riferimento all'esercizio 2012, Cesare Andrea Grifoni ha percepito, per la carica di Sindaco Effettivo nel Collegio Sindacale dell'Emittente, un compenso di Euro 52.000, ed un compenso aggiuntivo di Euro 26.819 per le cariche ricoperte in società controllate, mentre Gian Piero Balducci ha percepito, oltre al compenso di Euro 52.000 per la carica di Sindaco Effettivo nel Collegio Sindacale dell'Emittente, anche un compenso aggiuntivo di Euro 15.600, in quanto Presidente dell'Organismo di Vigilanza e di Euro 58.573 per la carica ricoperta in una società controllata.

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso, ad eccezione di Giulio Gasloli il quale ha percepito un compenso di Euro 3.588 per la carica di sindaco effettivo nel collegio sindacale di una società controllata.

A.5 COERENZA CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DI DEA CAPITAL

Le componenti della remunerazione corrisposta agli amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società appaiono sostanzialmente coerenti con la Politica di Remunerazione di DeA Capital. Infatti, la remunerazione dell'amministratore delegato è caratterizzata da una importante componente variabile costituita da piani di incentivazione a base azionaria. Per quanto concerne i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti della Società, la loro remunerazione é costituita da una componente fissa e da una componente variabile che prevede sia un sistema di remunerazione variabile (MBO) che premia il raggiungimento di specifici obbiettivi di *performance* nel breve periodo sia, per la parte preponderante, un meccanismo di piani di incentivazione a base azionaria orientati a un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. Inoltre, si segnala che i piani di incentivazione per amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con la Politica di Remunerazione di DeA Capital e nell'ottica della fidelizzazione e *retention* delle risorse chiave, prevedono forme di mantenimento e conservazione delle azioni a scopi di *retention*, per un certo periodo temporale successivo alla maturazione dei relativi diritti (c.d. *holding period*).

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici di DeA Capital e gli stessi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria. Essi percepiscono infatti una remunerazione fissa determinata dall'assemblea all'atto della nomina, fatto salvo l'eventuale compenso aggiuntivo connesso alla partecipazione ai comitati interni al consiglio.

DEA CAPITAL

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2012 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, inclusi i contributi previdenziali ove applicabili, agli amministratori, ai sindaci e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società da quest'ultima controllate e da società collegate a DeA Capital.

Si segnala altresì che i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari adottati dalla Società vigenti al 31 dicembre 2012 sono ([4]):

(i) il Piano di Stock Option DeA Capital 2010-2015 a favore dei dipendenti di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Stock Option DeA Capital 2010-2015") ("**Piano A**") ([5]);

(ii) il Piano di Stock Option DeA Capital 2011-2016 a favore dei dipendenti di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Stock Option DeA Capital 2011-2016") ("**Piano B**");

(iii) Piano di Stock Option DeA Capital 2012-2014 a favore dei dipendenti di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Stock Option DeA Capital 2012-2014" ("**Piano C**");

(iv) Piano di Performance Share DeA Capital 2012-2014 a favore dei dipendenti di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Performance Share DeA Capital 2012-2014" ("**Piano di Performance Share**").

([4]) NOTA: si segnala che il Piano di Warrant DeA Capital 2009-2012 è decaduto nel corso dell'Esercizio 2012 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei warrant.

([5]) NOTA: si segnala che il Piano A deve intendersi decaduto a marzo 2013 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti di opzione.

DEA CAPITAL

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società controllate da DeA Capital e da società collegate

AMMINISTRATORI

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Compensi fissi**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Compensi variabili non-*equity***		**Benefici non monetari**	**Altri compensi**	**Totale**	***Fair value* dei compensi *equity***	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Lorenzo Pellicioli	Presidente del CdA	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
Paolo Ceretti	Amm. delegato	2010-2011	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000[f]						€ 30.000	€ 255.444	

[f] Paolo Ceretti ha dato indicazione di versare il compenso corrispostogli quale componente del consiglio di amministrazione di DeA Capital alla controllante De Agostini S.p.A..

(II) Compensi da controllate e collegate				€ 60.000[g]						€ 60.000		
(III) Totale				€ 90.000						€ 90.000	€ 255.444	
Lino Benassi	Amm. non esecutivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 10.000[h]					€ 40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 149.836[i]	€ 35.000[j]					€ 184.836		
(III) Totale				€ 179.836	€ 45.000					€ 224.836		
Rosario Bifulco	Amm. indipendente	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 20.000[k]					€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000					€ 50.000		

[g] Paolo Ceretti ha percepito un compenso di Euro 60.000 in qualità di membro del consiglio di amministrazione di IDeA FIMIT SGR S.p.A.. Paolo Ceretti ha dato indicazione di versare a DeA Capital tale compenso.
[h] Compenso percepito da Lino Benassi quale componente del comitato controllo e rischi.
[i] Lino Benassi ha percepito un compenso di Euro 59.836 per la carica di Presidente di DeA Capital Real Estate S.p.A. dal 13 marzo 2012; per quanto riguarda IDeA FIMIT SGR S.p.A., Lino Benassi ha percepito un compenso pari a Euro 90.000 in qualità di Vice Presidente del consiglio di amministrazione.
[j] Lino Benassi ha percepito altresì i seguenti compensi per le cariche ricoperte in IDeA FIMIT SGR S.p.A. all'interno dei comitati: (i) Euro 20.000 quale componente del comitato esecutivo; (ii) Euro 15.000 in qualità di membro del comitato per la supervisione dei rischi e controlli.
[k] Rosario Bifulco percepisce Euro 10.000 quale componente del comitato controllo e rischi e Euro 10.000 in qualità di coordinatore del comitato per la remunerazione.

Marco Boroli	Amm. non esecutivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000[l]						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
Daniel Buaron	Amm. non esecutivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 177.240[m]	€ 10.519[n]					€ 187.758		
(III) Totale				€ 207.240	€ 10.519					€ 217.758		
Marco Drago	Amm. non esecutivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000[o]						€ 30.000		

[l] Marco Boroli ha dato indicazione di versare il compenso corrispostogli quale componente del consiglio di amministrazione di DeA Capital alla controllante De Agostini S.p.A..

[m] Daniel Buaron ha percepito un compenso di Euro 46.667 per la carica di amministratore delegato di DeA Capital Real Estate S.p.A. (già First Atlantic Real Estate Holding S.p.A.), fino al 24 aprile 2012, data con la quale rassegna le proprie dimissioni. Il Dott. Buaron ha inoltre percepito un compenso di Euro 130.573 per la carica di amministratore con deleghe di IDeA FIMIT SGR S.p.A. ricoperta fino al 24 aprile 2012 data con la quale rassegna le proprie dimissioni.

[n] Il compenso di Euro 10.519 è stato percepito da Daniel Buaron in qualità di componente del comitato esecutivo di IDeA FIMIT SGR S.p.A. fino al 24 aprile 2012, data con la quale rassegna le proprie dimissioni.

[o] Marco Drago ha dato indicazione di versare il compenso corrispostogli quale componente del consiglio di amministrazione di DeA Capital alla controllante De Agostini S.p.A..

(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
Roberto Drago	Amm. non esecutivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000[p]						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.992[q]						€ 2.992		
(III) Totale				€ 32.992						€ 32.992		
Severino Salvemini	Amm. indipendente	14 maggio 2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 18.934	€ 12.623[r]				€ 6.311[s]	€ 37.868		
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				€ 18.934	€ 12.623				€ 6.311	€ 37.868		
Claudio Costamagna	Amm. indipendente	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									

[p] Roberto Drago ha dato indicazione di versare il compenso corrispostogli quale componente del consiglio di amministrazione di DeA Capital alla controllante De Agostini S.p.A..

[q] Compenso percepito da Roberto Drago in qualità di Presidente del consiglio di amministrazione di DeA Capital Real Estate S.p.A. (già First Atlantic Real Estate Holding S.p.A.) fino alla data delle dimissioni rassegnate in data 13 marzo 2012; Roberto Drago ha dato indicazione di versare il compenso a De Agostini S.p.A..

[r] Compenso percepito da Severino Salvemini in qualità di Presidente del comitato controllo e rischi e membro del comitato per la remunerazione di DeA Capital.

[s] Compenso percepito da Severino Salvemini in qualità di componente dell'organismo di vigilanza di DeA Capital.

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 5.000[t]					€ 35.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000	€ 5.000					€ 35.000		
Andrea Guerra	Amm. indipendente	2010-2012	17 aprile 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 8.877	€ 1.479[u]					€ 10.356		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 8.877	€ 1.479					€ 10.356		
Alberto Dessy	Amm. indipendente	2010-2012	4 maggio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.164	€ 5.082[v]				€ 3.388[w]	€ 18.634		
(II) Compensi da controllate e collegate				-								
(III) Totale				€ 10.164	€ 5.082				€ 3.388	€ 18.634		

[t] Compenso percepito da Claudio Costamagna in qualità di componente del comitato per la remunerazione di DeA Capital.

[u] Compenso percepito da Andrea Guerra in qualità di componente del comitato per la remunerazione di DeA Capital fino alla data delle dimissioni rassegnate con efficacia dell'Assemblea ordinaria della società in data 17 aprile 2012.

[v] Compenso percepito da Alberto Dessy in qualità di Presidente del comitato controllo e rischi di DeA Capital fino alla data delle dimissioni rassegnate in data 4 maggio 2012.

[w] Compenso percepito da Alberto Dessy in qualità di componente dell'organismo di vigilanza di DeA Capital fino alla data delle dimissioni rassegnate in data 4 maggio 2012.

SINDACI

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Compensi fissi**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Compensi variabili non-*equity***		**Benefici non monetari**	**Altri compensi**	**Totale**	***Fair value* dei compensi *equity***	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Angelo Gaviani	Presidente del Collegio Sindacale	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 78.000[x]						€ 78.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 14.508[y]						€ 14.508		
(III) Totale				€ 92.508						€ 92.508		
Cesare Andrea Grifoni	Sindaco Effettivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									

[x] Compenso percepito da Angelo Gaviani in qualità di Presidente del collegio sindacale di DeA Capital..

[y] Angelo Gaviani ha percepito un compenso di Euro 10.920 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale in IRE S.p.A. (già First Atlantic Real Estate S.p.A.) nella misura prevista dalle Tariffe Professionali, ed un compenso di Euro 3.588 per la carica di sindaco effettivo in IFIM S.r.l., compenso calcolato fino al 7 maggio 2012, data di dimissioni del collegio sindacale e contestuale delibera assembleare di non procedere alla nomina di un nuovo collegio sindacale.

(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 52.000						€ 52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 26.819[z]						€ 26.819		
(III) Totale				€ 78.819						€ 78.819		
Gian Piero Balducci	Sindaco Effettivo	2010-2012	Approvazione bilancio 2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 52.000					€ 15.600[aa]	€ 67.600		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 58.573[bb]						€ 58.573		
(III) Totale				€ 110.573					€ 15.600	€ 126.173		

[z] Cesare Grifoni ha percepito un compenso pari a: (i) Euro 4.883 in quanto sindaco effettivo in IDeA SIM S.p.A. e Presidente del collegio sindacale dal 12 settembre 2012; (ii) Euro 11.536 in quanto sindaco effettivo in Soprarno S.p.A.; (iii) Euro 10.400 in quanto sindaco effettivo in IDeA Capital Funds SGR S.p.A..

[aa] Compenso percepito da Gian Piero Balducci in qualità di Presidente dell'organismo di vigilanza.

[bb] Gian Piero Balducci ha percepito un compenso di Euro 58.573 per la carica di sindaco effettivo in IDeA FIMIT SGR S.p.A..

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Compensi fissi**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Compensi variabili non-*equity***		**Benefici non monetari**	**Altri compensi**	**Totale**	***Fair value* dei compensi *equity***	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Massimo Brunelli	Dirigente a supporto della gestione dei progetti strategici del gruppo	2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 100.000	-			€ 1.700		€ 101.700		cc
(II) Compensi da controllate e collegate			30 aprile 2014	€ 504.755[dd]	€ 24.824 [ee]			€ 1.329		€ 530.908		
(III) Totale				€ 604.755	€ 24.824			€ 3.029		€ 632.608		

cc Il calcolo dell'indennità dipende dal momento dell'eventuale cessazione del rapporto. Si veda sub A3 della presente Sezione.
dd Compenso per la carica di amministratore delegato di IDeA FIMIT SGR S.p.A..
ee Compenso per la carica di componente del comitato esecutivo di IDeA FIMIT SGR S.p.A..

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Compensi fissi**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Compensi variabili non-*equity***		**Benefici non monetari**	**Altri compensi**	**Totale**	***Fair value* dei compensi *equity***	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Carlo Frau	Direttore Strategie Sviluppo di DeA Capital	2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			aprile 2014	€ 391.667	-	€ 250.000	-	€ 4.045		€ 645.712	€ 0	N/A
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 71.330[ff]	-			-		€ 71.330		
(III) Totale				€ 462.997	-	€ 250.000		€ 4.045		€ 717.042	€ 0	

[ff] Carlo Frau ha percepito un compenso pari a Euro 60.000 per la carica di componente del consiglio di amministrazione di IDeA FIMIT SGR S.p.A. e di Euro 1.650 per la carica di membro del consiglio di amministrazione di Soprarno SGR S.p.A. [gettone di presenza di Euro 150 per ogni presenza alle riunioni consiliari e/o assembleari + Euro 500 per la carica, deliberati in novembre 2012]. Inoltre, Carlo Frau, è stato nominato consigliere di DeA Capital RE S.p.A. in data 9 ottobre 2012 e di IRE S.p.A in data 24 aprile 2012 ed i relativi compensi sono stati rispettivamente di Euro 3.443 e di Euro 5.738; Carlo Frau ha dato indicazione di versare il compenso percepito per la carica ricoperta in IDeA FIMIT SGR S.p.A., in Soprarno SGR S.p.A., DeA Capital RE S.p.A. e IRE S.p.A. a DeA Capital.

DEA CAPITAL

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Compensi fissi**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Compensi variabili non-*equity***		**Benefici non monetari**	**Altri compensi**	**Totale**	***Fair value* dei compensi *equity***	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Manolo Santilli	*Chief financial officer* di DeA Capital [gg]	2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0[hh]						€ 0	€ 119.639	N/A
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 36.913 [ii]						€ 36.913		
(III) Totale				€ 36.913						€ 36.913	€ 119.639	

[gg] L'attività di *Chief Financial Officer* di Manolo Santilli è ricompresa tra i servizi erogati dalla controllante De Agostini S.p.A. a favore di DeA Capital ai sensi del contratto di erogazione di servizi sottoscritto dalle parti in data 31 marzo 2011, come meglio descritto nella Sezione II, Parte A della presente Relazione sulla Remunerazione.
[hh] Manolo Santilli non percepisce alcun compenso fisso da DeA Capital, ricevendo il proprio emolumento dalla controllante De Agostini S.p.A.
[ii] Manolo Santilli ha percepito un compenso pari a Euro 20.000, per la carica di membro del consiglio di amministrazione di IDeA CAPITAL FUNDS SGR S.p.A., e Euro 16.913 per la carica di amministratore delegato di IFIM S.r.l. e Presidente a far data 7 maggio 2012. Manolo Santilli ha dato indicazione di versare il compenso percepito per le cariche ricoperte in IDeA CAPITAL FUNDS SGR S.p.A. e in IFIM S.r.l. a DeA Capital.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo per cui è stata ricoperta la carica**	**Scadenza della carica**	**Compensi fissi**	**Compensi per la partecipazione a comitati**	**Compensi variabili non-*equity***		**Benefici non monetari**	**Altri compensi**	**Totale**	***Fair value* dei compensi *equity***	**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**
						Bonus e altri incentivi	**Partecipazione agli utili**					
Paolo Perrella	Direttore *Investor Relations* di DeA Capital[jj]	2012										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0[kk]						€ 0	€ 44.562	N/A
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 0							€ 44.562	

[jj] L'attività di Direttore *Investor Relations* di Paolo Perrella è ricompresa tra i servizi erogati dalla controllante De Agostini S.p.A. a favore di DeA Capital ai sensi del contratto di erogazione di servizi sottoscritto dalle parti in data 31 marzo 2011, come meglio descritto nella Sezione II, Parte A della presente Relazione sulla Remunerazione.
[kk] Paolo Perrella non percepisce alcun compenso fisso da DeA Capital, ricevendo il proprio emolumento dalla controllante De Agostini S.p.A..

NOTE:

(1) "**Compensi fissi**": sono indicati separatamente, eventualmente in nota, e secondo un criterio di competenza: (*i*) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (*ii*) i gettoni di presenza; (*iii*) i rimborsi spese forfettari; (*iv*) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (*v*) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, con specifica, in nota, della parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

(2) "**Compensi per la partecipazione a comitati**": sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

(3) - "**Bonus e altri incentivi**": sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella successiva Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

- "**Partecipazione agli utili**": l'ammontare è indicato per competenza, anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

(4) "**Benefici non monetari**": è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

(5) "**Altri compensi**": sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

(6) "**Totale**": sono sommate le voci da (1) a (5).

(7) "***Fair value* dei compensi *equity***": è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della successiva Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

(8) "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**": sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

(III) "**Totale**": sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

DEA CAPITAL

Tabella 2 – *Stock option* assegnate agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute fino alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(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 di esercizio (dal - al)**	**Numero opzioni**	**Prezzo di esercizio**	**Period 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***
Carlo Frau	Direttore Strategie e Sviluppo di DeA Capital																

(I) Compensi nella società che redige il bilancio		**Piano A**[11] *(deliberato dall'Ass. il 26 aprile 2010)*	500.000 500.000	€ 1,318 € 1,412	2013-2015											1.000.000	€ 0
		Piano B *(deliberato dall'Ass. del 19 aprile 2011)*															
(II) Compensi da controllate e collegate		-															
(III) Totale			1.000.000													1.000.000	€0
Paolo Ceretti	*Amm. delegato* di DeA Capital																
(I) Compensi nella società che redige il		**Piano A** *(deliberato dall'Ass. il 26*	750.000	€ 1,318	2013-2015												€0

[11] Si segnala che il Piano A deve intendersi decaduto a marzo 2013 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti d'opzione.

bilancio		*aprile 2010)*															
		Piano B *(deliberato dall'Ass. del 19 aprile 2011)*	750.000	€ 1,538	2014 - 2016												€149.802
		Piano C *(deliberato dall'Ass. del 17 aprile 2012)*				630.000	€ 1,34	2015 - 2017	€76.813	2 maggio 2012	€ 1,38						
(II) Compensi da controllate e collegate		-															
(III) Totale			1.500.000			630.000										2.130.000	€ 226.615
Manolo Santilli	*Chief Financial Officer* di DeA Capital																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		**Piano A** *(deliberato dall'Ass. il 26 aprile 2010)*	350.000	€ 1,318	2013-2015												€0

		Piano B *(deliberato dall'Ass. del 19 aprile 2011)*	350.000	€ 1,538	2014-2016												€69.908
		Piano C *(deliberato dall'Ass. del 17 aprile 2012)*				300.000	€ 1,34	2015 - 2017	€ 36.578	2 maggio 2012	€ 1,38						
(II) Compensi da controllate e collegate		-															
(III) Totale			700.000			300.000										1.000.000	€ 106.485
Paolo Perrella	Direttore *Investor Relations* di DeA Capital																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		**Piano A** *(deliberato dall'Ass. il 26 aprile 2010)*	135.000	€ 1,318	2013-2015												€ 0

	Piano B *(deliberato dall'Ass. del 19 aprile 2011)*	135.000	€ 1,538	2014-2016												€26.964
	Piano C *(deliberato dall'Ass. del 17 aprile 2012)*				100.000	€ 1,34	2015 - 2017	€ 19.193	2 maggio 2012	€ 1,38						
(II) Compensi da controllate e collegate																
(III) Totale		270.000			100.000										370.000	€ 39.157

NOTE:

A ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.

(8) "***Fair value* alla data di assegnazione**": è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuna opzione.

(III) "**Totale**": è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

DEA CAPITAL

TABELLA 3: Piani di incentivazione a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

NOTA: Il Piano di Warrant DeA Capital 2009-2012 è decaduto nel corso dell'Esercizio 2012 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei warrant

			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 attribuiti*		*Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio*
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
None e Cognome	**Carica**	**Piano**	**Numero e tipologia strumenti finanziari**	**Periodo di vesting**	**Numero e tipologia 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***
Paolo Ceretti	*Amm. Delegato* di DeA Capital												

(I) Compensi nella società che redige il bilancio		**Piano di Warrant** *(deliberato dall'Ass. del 3 marzo 2009)*								575.000			N/A[mm]
		Piano di Performance Share *(deliberato dall'Ass. del 17 aprile 2012)*			80.000 units	€28.829	2015-2017	31 maggio 2012	€ 1,38				€28.829
(II) Compensi da controllate e collegate		-											
(III) Totale					80.000 units					575.000 warrant			€28.829
Manolo Santilli	*Chief financial officer* di DeA Capital												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		**Piano di Warrant** (deliberato dall'Ass. del 3 marzo 2009)								230.000			N/A

mm Il bilancio non recepisce alcuna valorizzazione dei warrant in quanto questi non rappresentano un costo per l'azienda.

	Piano di Performance Share *(deliberato dall'Ass. del 17 aprile 2012)*			37.500 units	€13.154	2015-2017	31 maggio 2012	€ 1,38				€13.154
(II) Compensi da controllate e collegate	-											
(III) Totale				37.500 units					230.000 warrant			€13.154
Paolo Perrella Direttore *Investor Relations* di DeA Capital												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	**Piano di Warrant** (deliberato dall'Ass. del 3 marzo 2009)								**85.000**			N/A

	Piano di Performance Share *(deliberato dall'Ass. del 17 aprile 2012)*			15.000 units	€5.405	*2015-2017*	31 maggio 2012	€ 1,38				€5.405
(II) Compensi da controllate e collegate	-											
(III) Totale				15.000 units					85.000 warrant			€5.405

NOTE:

(5) "***Fair value* alla data di assegnazione**": è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

"**Periodo di *vesting***": indica il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

"**Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti**": sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

"**Valore alla data di maturazione**": è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

(III) "**Totale**": è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

DEA CAPITAL

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	**Carica**	**Piano**	**Bonus dell'anno**			**Bonus di anni precedenti**			**Altri bonus**
Carlo Frau	Direttore Strategie e Sviluppo		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile	**Differito**	**Periodo di differimento**	**Non più erogabili**	**Erogati**	**Ancora differiti**	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Bonus							€ 250.000
		MBO 2012	-	nn	-				
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale									€ 250.000
Massimo Brunelli	Dirigente a Supporto dei Progetti Strategici								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		*LTI 2012-2014*		oo					
(II) Compensi da controllate e collegate		*LTI 2012-2014*		pp					

nn Non è al momento quantificabile in quanto soggetto ad ulteriori condizioni in corso di valutazione e comunque non potrà essere superiore ad Euro 250.000
oo Piano d'incentivazione monetaria a lungo termine pari ad una percentuale del delta valore di IDeA FIMIT SGR nel periodo 2012-2014, attualmente non quantificabile
pp Incentivo monetario legato alla performance aziendale e alla crescita di valore di IDeA FIMIT SGR nel triennio 2012-2014, al momento non quantificabile

(III) Totale								

NOTE:

"Colonna 2A": è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

"Colonna 2B": è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

"Colonna 3A": è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

"Colonna 3B": è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

"Colonna 3C": è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

"Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

(III) **"Totale"**: è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Partecipazioni

La seguente tabella, redatta in conformità all'Allegato 3B, Schema 7-*ter*, al Regolamento Emittenti, illustra le partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate, con riferimento all'esercizio 2012. Si precisa che con riferimento all'esercizio 2012, non vi sono partecipazioni in DeA Capital né in società controllate da DeA Capital detenute dai Sindaci.

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (al 31.12.2011)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (al 31.12.2012)
Lorenzo Pellicioli	Presidente	DeA Capital	2.566.323	0	0	2.566.323
Paolo Ceretti	Amm. Delegato	DeA Capital	1.000.000	0	0	1.000.000
Daniel Buaron	Amministratore	DeA Capital [qq]	11.689.552	0	0	11.689.552
Lino Benassi	Amministratore	DeA Capital	23.500	0	0	23.500
Rosario Bifulco	Amministratore	DeA Capital	1.536.081	0	0	1.536.081
	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	DeA Capital	50.000	55.000	0	105.000

[qq] La partecipazione di Dianel Buaron in DeA Capital è detenuta per il tramite della società, interamente controllata dallo stesso Daniel Buaron, DEB Holding S.r.l..