



DEA CAPITAL S.P.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

2014

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

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

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 di luglio 2014 (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.

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 2014", 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 2014, 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 19 aprile 2013 termina alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015.

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, per "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**" si intendono i soggetti, diversi dagli 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. Attualmente i Dirigenti con Responsabilità strategiche sono stati individuati nei riporti diretti dell'Amministratore Delegato.

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 e nomine 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.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "PC", is located in the bottom right corner of the page.



SEZIONE I

"POLITICA SULLA REMUNERAZIONE"

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page.

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 <i>governance</i> 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	<i>Benefit</i> e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	12
4.5	Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	12
5.	LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	13
5.1	La remunerazione degli amministratori.....	13
5.2	La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche.....	13
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.
- 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 dal consiglio di amministrazione della Società - su proposta del comitato per la remunerazione - in data 9 novembre 2011 e, successivamente, è stata oggetto di revisione e aggiornamento annuale. Si segnala che le variazioni apportate alla Politica di Remunerazione, rispetto alla versione dello scorso anno, sono di carattere formale e si riferiscono, principalmente, alla novità introdotte all'art. 6 del Codice di Autodisciplina nel mese di luglio 2014.

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 le nomine; 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 DeA Capital 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 e le nomine;
- (iii) la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annua e a lungo termine, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, previa proposta del comitato per la remunerazione e le nomine;
- (iv) l'esame dei piani di incentivazione da sottoporre all'approvazione dell'assemblea;
- (v) la costituzione, al proprio interno, del comitato per la remunerazione e le nomine, 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 e le nomine - istituito all'interno del consiglio di amministrazione - è investito delle seguenti funzioni in tema di remunerazione:

- (i) formula raccomandazioni generali al consiglio di amministrazione in relazione alla remunerazione degli amministratori, vigilando sulle procedure, sulle politiche e sugli obiettivi remunerativi della Società in generale;
- (ii) valuta, con periodicità almeno annuale, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;

- (iii) formula proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che rivestono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio di amministrazione e verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi;
- (iv) in collaborazione con il Presidente del consiglio di amministrazione, valuta e approva gli obiettivi e i criteri di valutazione relativi alla remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori che rivestono particolari cariche;
- (v) valuta periodicamente i criteri di valutazione adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione e verifica l'effettivo raggiungimento degli obiettivi, sulla base delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, e formula al consiglio di amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- (vi) esamina e formula, su raccomandazione dell'amministratore delegato, proposte al consiglio di amministrazione per l'approvazione della remunerazione base annua, degli incentivi su base annuale e a lungo termine, e dei compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- (vii) formula al consiglio di amministrazione raccomandazioni in relazione (i) all'utilizzo delle stock option e degli altri sistemi di incentivazione e (ii) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al consiglio di amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (*stock option plans*, altri piani a base azionaria);
- (viii) vigila sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, dei piani di stock-option, e degli altri piani a lungo termine di volta in volta predisposti dalla Società, sulle modalità di selezione dei partecipanti, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;
- (ix) verifica il raggiungimento dei risultati previsti dai diversi piani di incentivazione annuali e a lungo termine e approva la liquidazione di incentivi;
- (x) riesamina e formula raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione di livelli remunerativi adeguati in favore dei membri indipendenti del Consiglio di Amministrazione;
- (xi) esprime 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, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni;

(xii) su richiesta del management, si rende disponibile a discutere su questioni concernenti la remunerazione.

2.4.4 Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato per la remunerazione e le nomine può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni, purché non sussistano situazioni di conflitto d'interessi.

2.4.5 Il comitato per la remunerazione e le nomine è dotato di un proprio regolamento approvato dal consiglio di amministrazione. Il comitato è presieduto da un presidente a cui competono il coordinamento e la programmazione dell'attività del comitato, la convocazione delle relative riunioni, la guida nello svolgimento delle stesse e la presentazione in consiglio di amministrazione delle proposte, dei pareri, delle raccomandazioni e in generale delle risultanze dei lavori del comitato. Il comitato è regolarmente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere sono adottate a maggioranza dei membri presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente. 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.

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

2.4.7. Alla data della presente Politica di Remunerazione, il comitato per la remunerazione e le nomine è composto da tre amministratori indipendenti nelle persone di: Rosario Bifulco, con funzioni di presidente, Francesca Golfetto 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 *performance* 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.
- 4.2.5 La Società potrà prevedere delle clausole contrattuali che le consentano di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione – sia di breve che di medio-lungo periodo – (o di trattenere somme oggetto di differimento) qualora tali componenti siano stati determinati sulla base di dati che in seguito si siano rilevati manifestamente errati (clawback) ⁽³⁾.

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.

⁽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.

⁽³⁾ NOTA: l'art. 6 del Codice di Autodisciplina raccomanda che "sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rilevati manifestamente errati".

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 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* (tra cui ad esempio il *Net Asset Value* (NAV) opportunamente rettificato) in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società e/o del titolo. 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 attualmente in essere prevedono inoltre che una quota delle azioni assegnate ai, o acquistate dai, beneficiari sia mantenuta dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito (*i.e.*, fino alla scadenza del loro mandato per quanto concerne gli amministratori, e per un periodo di due anni per quanto concerne gli altri beneficiari).

Per i piani che non prevedono assegnazione o acquisto di azioni, bensì l'erogazione di premi in denaro, 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) ⁽⁴⁾.

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

(4) 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").

compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione. La gestione dei piani è assegnata a funzioni aziendali della Società.

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 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 a norma dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, su proposta del comitato per la remunerazione e le nomine.

5.2.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche potrà essere costituita da due 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. 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, 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 (i.e. MBO), rappresenta una significativa parte della remunerazione complessiva, ma non superiore di norma al 50% della retribuzione annua lorda.

* * *

È possibile attribuire a singoli dirigenti e amministratori investiti di particolari cariche *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.

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several overlapping loops and lines.

SEZIONE II

"COMPENSI 2014"





Parte A

La Parte A della Sezione II della Relazione 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 handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines.

A.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nell'esercizio 2014 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 19 aprile 2013 che ha nominato gli organi sociali.

Alla data della presente Relazione, a seguito delle dimissioni dell'Amministratore Ing. Stefania Boroli, il consiglio di amministrazione in carica è composto da due amministratori esecutivi e sette amministratori non esecutivi, di cui tre indipendenti.

All'interno del consiglio ricoprono la carica di amministratore esecutivo Lorenzo Pellicoli, 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 Pellicoli 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.

Alla chiusura dell'esercizio 2014, Paolo Ceretti risulta beneficiario di sei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari dell'Emittente (i.e. tre piani di *stock-option* e tre piani di performance share, di cui il piano di *stock-option* e il piano di performance share 2012-2014, sono da intendersi decaduti a marzo 2015 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti di opzione e per la maturazione delle *units*).

All'interno del consiglio ricoprono la carica di amministratori non esecutivi: Lino Benassi, Rosario Bifulco (indipendente), Marco Boroli, Stefania Boroli, Marco Drago, Roberto Drago, Severino Salvemini (indipendente) e Francesca Golfetto (indipendente).

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è correlata ai risultati economici conseguiti dall'Emittente né essi sono beneficiari di piani di incentivazione a base azionaria.

Alla data della presente Relazione, il comitato controllo e rischi e il comitato per la remunerazione e le nomine sono composti dagli amministratori indipendenti Severino Salvemini, Rosario Bifulco, e Francesca Golfetto.

Gli amministratori che, nel corso dell'esercizio 2014, sono stati membri del comitato controllo e rischi e/o del comitato per la remunerazione e le nomine hanno percepito un compenso aggiuntivo in virtù di tale carica.

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;
- 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 2014 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, alla data di chiusura dell'esercizio 2014, sono beneficiari di sei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari dell'Emittente (i.e. tre piani di *stock-option* e tre piani di *performance share*, di cui il piano di *stock-option* e il piano di *performance share* 2012-2014, sono da intendersi decaduto a marzo 2015 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti di opzione e per la maturazione delle *units*).

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 dei 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 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

Il 18 aprile 2014 si è concluso il rapporto di lavoro tra la Società e Massimo Brunelli in forza del quale il dott. Brunelli ricopriva, in DeA Capital, il ruolo di dirigente a supporto della gestione dei progetti strategici del gruppo e, in IDeA FIMIT SGR S.p.A. (società partecipata dall'Emittente per il tramite di DeA Capital Real Estate S.p.A. e I.F.IM. S.r.l.), la carica di amministratore delegato. Inoltre, il dott. Brunelli era beneficiario di diversi piani di incentivazione a lungo termine.

La Società ha riconosciuto al dott. Brunelli, in aggiunta al T.F.R. maturato e alle altre competenze di fine rapporto per complessivi Euro 11.673, un ulteriore importo a titolo di indennità; gli importi sono stati corrisposti al manager nel mese di maggio 2014. L'indennità è superiore di Euro 500.000 rispetto a quanto originariamente pattuito tra il manager e la Società in ragione della rinuncia del manager a qualsiasi pretesa e contestazione in merito alla regolare esecuzione e cessazione del rapporto di lavoro e delle cariche ricoperte nel Gruppo, ivi compresa la rinuncia a ogni diritto e pretesa relativi ai piani di incentivazione a lungo termine assegnati al manager. Nel corso del mese di maggio 2014 la Società ha inoltre corrisposto al dott. Brunelli il bonus maturato con riferimento all'esercizio 2013. Per gli importi si rimanda alla Tabella 1. della presente Relazione.

Fermo restando quanto previsto dai contratti collettivi nazionali applicabili, tra la Società e i suoi amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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

Alla data della presente Relazione il collegio sindacale – nominato dall'assemblea dei soci del 19 aprile 2013 – è composto da tre sindaci effettivi nelle persone di Angelo Gaviani (Presidente), Gian Piero Balducci e Annalisa Raffaella Donesana e da tre sindaci supplenti nelle persone di Maurizio Ferrero, Giulio Gasloli e Annamaria Esposito Abate.

La retribuzione dei sindaci effettivi è stata fissata dall'assemblea del 19 aprile 2013 in Euro 75.000 all'anno per il Presidente Angelo Gaviani e in Euro 50.000 all'anno per gli altri due Sindaci Effettivi, Gina Piero Balducci e Annalisa Raffaella Donesana.

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

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 un'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 è 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 obiettivi 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*).

I piani di incentivazione in essere alla data del presente documento non prevedono clausole di *claw back* (e cioè clausole contrattuali che consentano di chiedere la restituzione di quanto dovuto o di trattenere somme oggetto di differimento, su cui vd *supra para. 4.2.5*) che saranno invece introdotte nei nuovi piani di incentivazione eventualmente adottati. La Società peraltro segnala di non aver mai riscontrato in passato l'assegnazione di una componente variabile di compenso a fronte di dati manifestatisi errati. In ogni caso, al fine di rendersi adempiente alla previsione introdotta nel Codice di Autodisciplina, come recentemente modificato, la Società ha proposto all'assemblea dei soci di modificare i piani di incentivazione in essere per, tra l'altro, introdurre specifiche clausole di *claw-back*.

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.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2014 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 2014 sono:

- (i) Piano di Stock Option DeA Capital 2012-2014 a favore di alcuni 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 A**")⁽⁵⁾);
- (ii) Piano di Stock Option DeA Capital 2013-2015 a favore di alcuni 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 2013-2015" ("**Piano B**"));
- (iii) Piano di Stock Option DeA Capital 2014-2016 a favore di alcuni 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 2014-2016" ("**Piano C**"));
- (iv) Piano di Performance Share DeA Capital 2012-2014 a favore di alcuni 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 A**") (vedi Nota 5);
- (v) Piano di Performance Share DeA Capital 2013-2015 a favore di alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Performance Share DeA Capital 2013-2015" ("**Piano di Performance Share B**"));
- (vi) Piano di Performance Share DeA Capital 2014-2016 a favore di alcuni dipendenti e amministratori investiti di particolari cariche di DeA Capital, delle società da essa controllate e della controllante De Agostini S.p.A. (c.d. "Piano di Performance Share DeA Capital 2014-2016" ("**Piano di Performance Share C**").

⁽⁵⁾ NOTA: si segnala che il Piano A e il Piano di Performance Share A devono intendersi decaduti a marzo 2015 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti di opzione e per la maturazione delle *units*.

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 Pellicoli	Presidente	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 40.750 *						€ 40.750		
(III) Totale				€ 70.750						€ 70.750		
NOTE				* Compenso in Générale de Santé S.A. fino alla data delle dimissioni i.e. 27 marzo 2014								

(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 Ceretti	Amministratore Delegato	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000	€ 323.735	
(II) Compensi da controllate e collegate				*								
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000	€ 323.735	
NOTE				* Per le cariche di consigliere in IDEAFIMITSGR S.p.A., Générale de Santé (fino al 1 ottobre 2014), Santé S.A. (fino al 7 ottobre 2014), IDEA Capital Funds SGR S.p.A. ed in DeA Capital Real Estate S.p.A. (dal 18 aprile 2014) i compensi sono stati, rispettivamente, di Euro 49.400, Euro 35.000, Euro 80.000 e Euro 20.000 ed Euro 3.520. Paolo Ceretti ha dato indicazione di versare tali compensi 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					
Lino Benassi	Amministratore	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 101.384 *	€ 10.994 **					€ 112.378		
(III) Totale				€ 131.384	€ 10.994					€ 142.378		
NOTE				<p>* Compenso di Euro 75.000 per la carica di Presidente di DeA Capital Real Estate S.p.A. ed Euro 26.383,56 per la carica di Vice Presidente di IDeA FIMIT SGR S.p.A. (quest'ultima cessata in data 17 aprile 2014).</p> <p>** 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 6.595,89 quale componente del comitato esecutivo; (ii) Euro 4.397,26 in qualità di membro del comitato per la supervisione dei rischi e controlli, entrambe cessate in data 17 aprile 2014.</p>								

(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					
Rosario Bifulco	Amministratore Indipendente	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 25.000 *					€ 55.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000	€ 25.000					€ 55.000		
NOTE				* Euro 15.000 quale componente del comitato controllo e rischi e Euro 10.000 in qualità di presidente del comitato per la remunerazione e le nomine.								

(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					
Marco Boroli	Amministratore	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												



(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					
Stefania Boroli	Amministratore	2014	12 marzo 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(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					
Marco Drago	Amministratore	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(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					
Roberto Drago	Amministratore	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000						€ 30.000		
NOTE												

(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					
Francesca Golfetto	Amministratore Indipendente	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 20.000 *					€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000	€ 20.000					€ 50.000		
NOTE				* Compenso percepito da Francesca Golfetto in qualità di membro del comitato controllo e rischi e membro del comitato per la remunerazione e nomine di DeA Capital (rispettivamente Euro 15.000 ed Euro 5.000).								

(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					
Severino Salvemini	Amministratore Indipendente	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	€ 25.000 *				€ 10.000 **	€ 65.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 30.000	€ 25.000				€ 10.000	€ 65.000		
NOTE				* Compenso percepito da Severino Salvemini in qualità di Presidente del comitato controllo e rischi e membro del comitato per la remunerazione e nomine di DeA Capital (rispettivamente Euro 20.000 ed Euro 5.000).								
				** Compenso percepito da Severino Salvemini in qualità di componente dell'organismo di vigilanza di DeA Capital.								

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	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 78.000 *						€ 78.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.360 **						€ 9.360		
(III) Totale				€ 87.360						€ 87.360		
NOTE				* Compenso percepito in qualità di Presidente del collegio sindacale di DeA Capital, di cui Euro 3.000 quali oneri previdenziali.								
				** Compenso Percepito per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Innovation Real Estate S.p.A., di cui Euro 360 quali oneri previdenziali.								

(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					
Gian Piero Balducci	Sindaco Effettivo	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 52.000 *					€ 15.600 ***	€ 67.600		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 47.515 **					€ 18.200 ****	€ 65.715		
(III) Totale				€ 99.515					€ 33.800	€ 133.315		
NOTE				* Compenso percepito in qualità di sindaco effettivo di DeA Capital di cui Euro 2.000 quali oneri previdenziali.								
				** Compenso percepito in qualità di Presidente dell'organismo di vigilanza di DeA Capital di cui Euro 600 quali oneri previdenziali.								
				*** L'importo percepito da Gian Piero Balducci è composto dal compenso per la carica di sindaco effettivo di IDeA FIMIT SGR S.p.A. di € 38.292 (di cui € 1.826,70 quali oneri previdenziali), al quale si sommano il rimborso spese di € 3.723 e i gettoni di presenza di € 5.500 per aver partecipato a 11 riunioni del CdA e del Comitato Esecutivo.								
				**** Gian Piero Balducci ha percepito un compenso di Euro 18.200 in qualità di Presidente dell'organismo di vigilanza di IDeA FIMIT SGR S.p.A. di cui Euro 700 quali oneri previdenziali.								

(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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Annalisa Raffaella Donesana	Sindaco Effettivo	2014	Approvazione bilancio 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 52.000 *						€ 52.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 30.260 **					€ 9.756 ***	€ 40.016		
(III) Totale				€ 82.260					€ 9.756	€ 92.016		
NOTE				* Compenso maturato in qualità di sindaco effettivo di DeA Capital di cui Euro 2.000 quali oneri previdenziali.								
				** Annalisa Donesana in qualità di sindaco effettivo di DeA Capital Real Estate S.p.A.(dal 18 aprile 2014) ha maturato un compenso di Euro 3.661,37 (di cui Euro 140,82 quali oneri previdenziali) e per la carica di sindaco effettivo di IDeA FIMIT SGR S.p.A. (dal 18 aprile 2014) un compenso di Euro 25.729,32(di cui Euro 989,59 quali oneri previdenziali) al quale si somma il rimborso spese di € 870.								
				*** Compenso maturato da Annalisa Donesana in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza di IDeA FIMIT SGR S.p.A. (dal 18 aprile 2014) di cui Euro 353,42 quali oneri previdenziali, al quale si somma il rimborso spese di € 567.								

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	2014	18 aprile 2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 28.205,15		€ 0		€ 0		€ 28.205,15		€ 2.500.000
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 147.628,19 *	€ 6.788,85 **	€ 320.959		€ 3.210,43		€ 478.586,47		
(III) Totale				€ 175.833,34	€ 6.788,85	€ 320.959		€ 3.210,43		€ 506.791,62		
NOTE				* Compenso per la carica di amministratore delegato di IDeA FIMIT SGR S.p.A. cessata in data 17 aprile 2014.								
				** Compenso per la carica di componente del comitato esecutivo di IDeA FIMIT SGR S.p.A. cessata in data 17 aprile 2014.								

(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	2014	aprile 2015									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 400.000		€ 193.079		€ 4.460,30		€ 597.539,30		N/A
(II) Compensi da controllate e collegate				*				€ 0		€ 0		
(III) Totale				€ 400.000		€ 193.079		€ 4.460,30		€ 597.539,30		
NOTE				<p>* I compensi di Carlo Frau, per le cariche di consigliere che ricopre nelle società: IDeA FIMIT SGR S.p.A. (fino al 17 aprile 2014), DeA Capital Real Estate S.p.A. (fino al 17 aprile 2014), Innovation Real Estate S.p.A., Innovation Real Estate Advisory S.r.l., Soprano SGR SpA (fino al 28 maggio 2014), Santé S.A. e Générale de Santé (fino a, rispettivamente, il 7 e l'1 ottobre 2014) sono stati, rispettivamente, di Euro 17.590, Euro 1.466, Euro 25.000, Euro 5.000, Euro 2.433, Euro 36.000 ed Euro 35.000; Carlo Frau ha dato indicazione di versare tali compensi a DeA Capital.</p>								

(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 *	2014										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0 **						€ 0	€ 155.906	N/A
(II) Compensi da controllate e collegate				***								
(III) Totale				€ 0						€ 0	€ 155.906	
NOTE				* 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.								
				** Manolo Santilli non percepisce alcun compenso fisso da DeA Capital, ricevendo il proprio emolumento dalla controllante De Agostini S.p.A..								
				*** I compensi di Manolo Santilli pari a Euro 20.000, per la carica di membro del consiglio di amministrazione di IDEA CAPITAL FUNDS SGR S.p.A., e Euro 8.432 per la carica di presidente di IFIM S.r.l. (cessata il 14 novembre 2014 per effetto della fusione per incorporazione di IFIM in DeA Capital Real Estate S.p.A.), sono stati versati a DeA Capital, su sua indicazione.								

(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 *	2014										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 0 **						€ 0	€ 55.715	N/A
(II) Compensi da controllate e collegate										€ 0	€ 55.715	
(III) Totale				€ 0						€ 0	€ 55.715	
NOTE				* 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.								
				** 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 (difforni 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.

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 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 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
Paolo Ceretti	Amm. Delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A* (delibera del 17 aprile)	630.000	€ 1,34	2012 - 2014													€ 0
	Piano B (delibera del 19 aprile 2013)	950.000	€ 1,289	2013 - 2015													€ 125.453
	Piano C (delibera del 17 aprile 2014)					950.000	€ 1,32	2014 - 2016	€ 101.090	17 aprile 2014	€ 1,35						€ 101.090
(II) Compensi da controllate e	-																
(III) Totale (colonne 2, 5, 8, 11, 14, 15, 16)		1.580.000				950.000			€ 101.090							2.530.000	€ 226.543
NOTE	* Si segnala che il Piano A di stock-option deve intendersi decaduto a marzo 2015 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti d'opzione.																

A	B	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	
		(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 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
Manolo Santilli	Chief Financial Officer																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A* (delibera del 17 aprile 2012)	300.000	€ 1,34	2012 - 2014												€ 0
		Piano B (delibera del 19 aprile 2013)	450.000	€ 1,289	2013 - 2015												€ 59.425
		Piano C (delibera del 17 aprile 2014)				450.000	€ 1,32	2014 - 2016	€ 47.885	17 aprile 2014	€ 1,35						€ 47.885
(II) Compensi da		-															
(III) Totale (colonne 2, 5, 8, 11, 14, 15, 16)			750.000			450.000			€ 47.885							1.200.000	€ 107.310
NOTE	* Si segnala che il Piano A di stock-option deve intendersi decaduto a marzo 2015 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti d'opzione.																

A	B	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
		(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 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
Paolo Perrella	Direttore Investor Relations																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A * (delibera del 17 aprile 2012)	100.000	€ 1,34	2012 - 2014													€ 0
	Piano B (delibera del 19 aprile 2013)	150.000	€ 1,289	2013 - 2015													€ 19.808
	Piano C (delibera del 17 aprile 2014)					150.000	€ 1,32	2014 - 2016	€ 15.962	17 aprile 2014	€ 1,35						€ 15.962
(II) Compensi da controllate e	-																
(III) Totale (colonne 2, 5, 8, 11, 14, 15, 16)		250.000				150.000			€ 15.962							400.000	€ 35.770
NOTE	* Si segnala che il Piano A di stock-option deve intendersi decaduto a marzo 2015 a seguito del mancato verificarsi delle condizioni previste per l'esercizio dei diritti d'opzione.																

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).



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

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		(12)
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e 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
Paolo Ceretti	Amm. Delegato												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera del 17 aprile 2012)	80.000 units	2012 - 2014									€ 0
		Piano B (delibera del 19 aprile 2013)	120.000 units	2013 - 2015									€ 55.972
		Piano C (delibera del 17 aprile 2014)				120.000 units	€ 41.220	2014 - 2016	17 aprile 2014	€ 1,35			
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale (colonne 5, 11, 12)						€ 41.220							€ 97.192

		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		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e 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
Manolo Santilli	Chief Financial Officer												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera del 17 aprile 2012)	37.500 units	2012 - 2014									€ 0
		Piano B (delibera del 19 aprile 2013)	60.000 units	2013 - 2015									€ 27.986
		Piano C (delibera del 17 aprile 2014)				60.000 units	€ 20.610	2014 - 2016	17 aprile 2014	€ 1,35			
(II) Compensi da controllate e collegate		-											
(III) Totale (colonne 5, 11, 12)						€ 20.610							€ 48.596

		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		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e 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
Paolo Perrella	Direttore Investor Relations												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (delibera del 17 aprile 2012)	15.000 units	2012 - 2014									€ 0
		Piano B (delibera del 19 aprile 2013)	24.625 units	2013 - 2015									€ 11.846
		Piano C (delibera del 17 aprile 2014)				24.625 units	€ 8.459	2014 - 2016	17 aprile 2014	€ 1,35			
(II) Compensi da controllate e collegate		-											
(III) Totale (colonne 5, 11, 12)						€ 8.459							€ 19.945

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).

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
Carlo Frau	Direttore Strategie Sviluppo		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2013			-		€ 193.079		
		MBO 2014			*				
(II) Compensi da controllate e collegate		-							
(III) Totale (tutte le colonne ad eccezione della 2C)							€ 193.079		
NOTE	* Non è al momento quantificabile in quanto soggetto ad ulteriori condizioni in corso di valutazione e comunque non potrà essere superiore ad Euro 300.000.								



A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Massimo Brunelli	Dirigente a Supporto dei Progetti Strategici del gruppo								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	LTI 2012-2014				*				
(II) Compensi da controllate e collegate	LTI 2012-2014				**				
	MBO 2013						€ 320.959		
	MBO 2014				***				
(III) Totale (tutte le colonne ad eccezione della 2C)							€ 320.959		
NOTE	* Il Piano è decaduto per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro.								
	** Il Piano è decaduto per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro.								
	*** Non assegnato, a seguito della cessazione della carica avvenuta il 17 aprile 2014.								

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 2014. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà. Si precisa che con riferimento all'esercizio 2014, 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 31.12.2013)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (al 31.12.2014)
Lorenzo Pellicoli	Presidente	DeA Capital	2.566.323	0	0	2.566.323
Paolo Ceretti	Amministratore Delegato	DeA Capital	1.000.000	0	0	1.000.000
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	Dirigenti con Responsabilità Strategiche	DeA Capital	105.000	100.000	0	205.000
NOTE						