

**RELAZIONE DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
SULLA REMUNERAZIONE**

**(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL  
REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 6 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA  
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA )**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bolzoni S.p.A.  
in data 14 marzo 2013**

## GLOSSARIO

<b>Bolzoni</b>	Bolzoni S.p.A.
<b>Codice di Autodisciplina o Codice</b>	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana.
<b>Comitato per la Remunerazione o Comitato</b>	Il Comitato per la Remunerazione costituito da Bolzoni ai sensi del Codice.
<b>Consiglio di Amministrazione o Consiglio</b>	Il Consiglio di Amministrazione di Bolzoni.
<b>Collegio Sindacale</b>	Il Collegio Sindacale di Bolzoni.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	I dirigenti, come definiti all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti ed all'allegato 1 del Regolamento Consob per delibera n° 17221 del 12.3.2010 e successive modifiche ed integrazioni, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>Gruppo</b>	Bolzoni e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF
<b>Istruzioni al Regolamento di Borsa</b>	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana
<b>Politica di Remunerazione</b>	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2013, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
<b>Regolamento del Comitato</b>	Il Regolamento del Comitato per la Remunerazione.
<b>Regolamento Emittenti</b>	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
<b>Relazione</b>	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123- <i>ter</i> del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 6 del Codice.
<b>Società o Emittente</b>	Bolzoni S.p.A.
<b>TUF</b>	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato

## INDICE

<b>Premessa</b>	p. 4
<b>SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE</b>	p. 4
1. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione	p. 4
2. Il Comitato della Remunerazione e il suo ruolo	p. 4
3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione	p. 5
4. Componenti della remunerazione	p. 5
4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche	p. 5
4.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	p. 6
4.3 La remunerazione dei Dirigenti di Primo Livello	p. 6
4.4 I compensi del Collegio Sindacale	p. 6
5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	p. 7
6. Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post	p. 7
7. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi	p. 7
8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	p. 7
9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	p. 7
10. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	p. 7
<b>SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL'ESERCIZIO 2012 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ' DAI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO</b>	p. 8
<i>PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE</i>	p. 8
1.1 Consiglio di Amministrazione	p. 8
1.2 Dirigenti di Primo Livello	p. 8
1.3 Collegio Sindacale	p. 9
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	p. 9
<i>SECONDA PARTE - TABELLE</i>	p. 10
<b>SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO</b>	p. 15

## **Premessa**

La presente Relazione è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 14 marzo 2013, ai sensi dell'articolo 123 – *ter* del D. Lgs 24 febbraio 1998 n. 58 (“TUF”) e dell'art. 6 del Codice per illustrare agli Azionisti la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti di primo livello (la “**Politica di Remunerazione**”).

## **SEZIONE I: POLITICA DI REMUNERAZIONE**

### **1. Procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione**

Secondo quanto previsto dall'articolo 18 dello statuto sociale, l'Assemblea degli Azionisti delibera sul compenso annuale. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, all'interno di quanto stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, approva annualmente la Politica di Remunerazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (*cfr. infra sub* Paragrafo 2).

La Politica di Remunerazione, così come descritta nella presente sezione della Relazione, è sottoposta alla deliberazione non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

### **2. Il Comitato per la Remunerazione e il suo ruolo**

Il Comitato per la Remunerazione è composto dagli amministratori Raimondo Cinti, Giovanni Salsi e Pierluigi Magnelli. Tutti i membri del Comitato della Remunerazione sono non esecutivi, due dei quali indipendenti ed almeno un componente possiede una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Al Comitato per la Remunerazione sono attribuite, ai sensi dell'art. 6.C.5. del Codice, le seguenti funzioni in connessione con la politica per la remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*. Il Comitato si riunisce almeno una volta all'anno e comunque in occasione della riunione del Consiglio di Amministrazione chiamato a deliberare sulla remunerazione degli Amministratori Delegati o investiti di particolari cariche e/o dell'alta direzione della Società nonché su eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni.

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società non ha ritenuto necessario avvalersi di esperti indipendenti esterni.

### **3. Finalità e principi della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione della Società risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse umane, in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica di Remunerazione è volta al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- coinvolgere ed incentivare gli amministratori esecutivi, i dirigenti di primo livello ed i quadri intermedi per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- favorire la fidelizzazione delle principali risorse aziendali;
- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una componente fissa ed una componente variabile, correlata alla effettiva realizzazione di specifici risultati gestionali collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un'ottica di medio-lungo termine.

Nella determinazione della remunerazione, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) della tradizione remunerativa del Gruppo (ii) delle dimensioni aziendali, (iii) della rilevanza delle posizioni interessate (posizione e livello nella struttura organizzativa, contributo strategico e criticità del ruolo, impatto sui risultati aziendali), (iv) del profilo di rischio che ad ogni posizione si accompagna, nonché (v) della componente fiscale.

I principi sopra esposti di incentivazione del merito ed efficienza ispirano tutta la politica retributiva del Gruppo nelle sue diverse articolazioni societarie e manageriali.

Con delibera in data odierna il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di potenziare i meccanismi incentivanti, sia per l'Amministratore Delegato sia per i Dirigenti di primo livello, allo scopo di stimolarli in un'ottica di medio periodo alla massimizzazione di creazione di valore per gli Azionisti. I dettagli vengono illustrati ai punti 4.1 e 4.3.

### **4. Componenti della remunerazione**

#### ***4.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche***

Il Consiglio di Amministrazione, nel valutare l'applicazione della politica d'incentivazione agli Amministratori esecutivi, tiene conto della loro qualità di soci di riferimento di Penta Holding S.r.l., società controllante Bolzoni S.p.A.

Tale particolarità costituisce una componente essenziale, qualificante ed inscindibile del rispettivo pluridecennale rapporto con la Società e garantisce ex se l'allineamento degli obiettivi del loro operare alla finalità di stabile creazione di valore per tutti gli Azionisti in un'ottica di lungo periodo.

La politica di remunerazione di Bolzoni S.p.A. nei loro confronti, pertanto, probabilmente non risponde ai canoni tradizionalmente e comunemente prescelti in Dottrina e per certi versi non rispecchia le indicazioni del Codice. Cionondimeno, l'impegno costante degli Amministratori esecutivi al massimo impulso dell'attività di Bolzoni S.p.A. costituisce carattere essenziale del loro apporto e fattore determinante della prosperità aziendale.

Per quanto sopra, la remunerazione del Presidente, Emilio Bolzoni, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa determinata all'interno dell'ammontare complessivo stabilito dall'Assemblea all'atto della nomina.

La remunerazione dell'amministratore delegato, Roberto Scotti, si compone dei seguenti elementi:

- (a) una componente fissa annua lorda;
- (b) una componente variabile legata ad obiettivi di periodo, predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti;
- (c) una componente variabile commisurata ad obiettivi di medio-lungo periodo, individuati e quantificati su base temporale triennale.

La decisione sulla remunerazione dell'Amministratore delegato viene presa annualmente in sede consiliare, in assenza dell'interessato e previo parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e del Collegio Sindacale.

Nella determinazione della componente (b) si assumono quali indicatori di risultato il fatturato e l'*Ebitda margin* consolidati; a diverse soglie qualificanti di questi indicatori si accompagnano livelli d'incentivazione progressivi.

Quanto alla componente (c), è stabilito che l'intensità dell'incentivazione descritta alla precedente lettera viene applicata in modo progressivo su un arco temporale triennale in un'ottica di medio-lungo periodo, secondo una logica suggerita dal Codice.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno gli incentivi non verranno corrisposti.

#### **4.2 *La remunerazione degli amministratori non esecutivi***

Alla luce di quanto raccomandato dal Codice, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è rappresentata esclusivamente da una componente fissa, deliberata, entro il limite massimo stabilito dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

#### **4.3 *La remunerazione dei Dirigenti di primo livello***

Lo stesso schema illustrato per l'Amministratore Delegato vale, in forma attenuata, anche per i Dirigenti di primo livello, la cui componente variabile si articola in due parti:

- la prima, riferita alle stesse variabili già viste, cioè al fatturato e all'*Ebitda margin* consolidati;
- la seconda, legata agli obiettivi specifici di funzione.

L'incentivo viene parimenti applicato in funzione progressiva del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno l'incentivo non verrà corrisposto.

#### **4.4 *I compensi del Collegio Sindacale***

I compensi del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina, per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

## **5. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

La Politica di Remunerazione della Società prevede benefici non monetari esclusivamente in favore dei Dirigenti di primo livello. Essi comprendono la disponibilità dell'auto aziendale, e la sottoscrizione di polizze infortuni e polizze vita (v. successivo §9).

## **6. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post***

Alla data della presente Relazione, la Società ha predisposto una Politica di Remunerazione che non prevede termini differiti di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), né sistemi di pagamento differito, né meccanismi di correzione *ex post*.

Lo stimolo per lo stabile e progressivo impegno alla ricerca dei risultati viene invece fornito dal meccanismo di cumulo di obiettivi e di premio, che è amplificato in un orizzonte temporale triennale.

## **7. Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

La Politica di Remunerazione non prevede attualmente piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

## **8. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

La Politica di Remunerazione non prevede la stipula di accordi tra la Società, l'Amministratore Delegato e i Dirigenti di primo livello che abbiano ad oggetto la previsione di indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, eccettuate, nel caso dei Dirigenti, le indennità stabilite dal CCNL.

## **9. Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Salvo quanto *infra* indicato, non sono previste in favore dei Dirigenti di primo livello coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche diverse da quelle previste CCNL di categoria applicato ai dirigenti del Gruppo.

## **10. Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società**

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dalla Società senza utilizzare la politica di altre società come riferimento.

## **SEZIONE II – COMPENSI PERCEPITI NELL’ESERCIZIO 2012 DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE NONCHÉ’ DAI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO**

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all’esercizio 2012 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti di primo livello.

\* \* \*

### **PRIMA PARTE – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE**

Nella presente parte della Sezione II è fornita un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti di primo livello con riferimento all’esercizio 2012.

Tali voci sono riflesse nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

#### **1.1 Consiglio di Amministrazione**

##### *1.1.1 Amministratore Delegato - Roberto Scotti*

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell’Amministratore Delegato nel corso dell’esercizio 2012.

- i) un compenso fisso di Euro 230,000;
- ii) nessun compenso variabile in quanto parametrizzato ad indicatori che non hanno raggiunto i valori minimi prescritti;

##### *1.1.2 Presidente del Consiglio di amministrazione - Emilio Bolzoni*

La remunerazione del Presidente non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa determinata all’interno dell’ammontare complessivo stabilito dall’Assemblea ordinaria all’atto della nomina.

##### *1.1.3 Altri componenti del Consiglio di Amministrazione*

La remunerazione degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, tutti non esecutivi, non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e, pertanto, è composta unicamente da una parte fissa.

#### **1.2 Dirigenti di primo livello**

La remunerazione corrisposta ai 5 Dirigenti di primo livello della Società, per l’esercizio 2012, è la seguente:

- compenso fisso totale di circa Euro 403,000;
- ulteriore compenso variabile di circa Euro 11,000 parametrizzato ad obiettivi individuali raggiunti
- benefici non monetari per un totale di Euro 20,000



### **1.3 Collegio Sindacale**

Nel corso dell'esercizio 2012, il Collegio Sindacale è stato composto dai seguenti sindaci effettivi:

- Giorgio Picone (Presidente), nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2010; il compenso relativo all'esercizio 2012 è pari a Euro 25.000;
- Maria Gabriella Anelli, dall'Assemblea del 29 aprile 2010; il compenso relativo all'esercizio 2012 è pari a Euro 14.000;
- Carlo Baldi nominato dall'Assemblea del 29 aprile 2010; il compenso relativo all'esercizio 2012 è pari a Euro 14.000.

### **1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

In riferimento particolare agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti, non sono in essere accordi specifici che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

## **SECONDA PARTE - TABELLE**

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti di primo livello, corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2012.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti di primo livello nel corso dell'esercizio 2012**

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					
<i>1) Compensi nella società che redige il bilancio</i>												
Emilio Bolzoni	Presidente	2012	Appr.bilancio 2014	230,000	-	-	-	-	-	230,000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2012	Appr.bilancio 2014	230,000	-	-	-	-	-	230,000	-	-
Luigi Pisani	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Franco Bolzoni	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Pierluigi Magnelli	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Davide Turco	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Karl Peter Staack	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Raimondo Cinti	Consigliere indipendente	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Giovanni Salsi	Consigliere indipendente	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Paolo Mazzoni	Consigliere indipendente	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Claudio Berretti	Consigliere non esecutivo	2012 #	Appr.bilancio 2014	19,000	-	-	-	-	-	19,000	-	-

Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	2012	Appr.bilancio 2012	25,000	-	-	-	-	-	25,000	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco	2012	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	-	14,000	-	-
Carlo Baldi	Sindaco	2012	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	-	14,000	-	-
Dirigenti di primo livello		2012		403,000	-	11,000	-	20,000 <sup>(*)</sup>	-	434,000	-	-
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
Emilio Bolzoni	Presidente	2012	A revoca	28,000 <sup>(**)</sup>	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2012	A revoca	28,000 <sup>(***)</sup>	-	-	-	-	-	28,000	-	-
<b>(III) Totale-</b>												
Emilio Bolzoni	Presidente	2012	Appr.bilancio 2014	258,000	-	-	-	-	-	258,000	-	-
Roberto Scotti	Amm.Delegato	2012	Appr.bilancio 2014	258,000	-	-	-	-	-	258,000	-	-
Luigi Pisani	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Franco Bolzoni	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Pierluigi Magnelli	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Davide Turco	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Karl Peter Staack	Consigliere non esecutivo	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-
Raimondo Cinti	Consigliere indipendente	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	-	28,000	-	-

Giovanni Salsi	Consigliere indipendente	2012	Appr.bilancio 2014	28,000	-	-	-	-	28,000	-	-
Paolo Mazzoni	Consigliere indipendente	2012	Appr.bilancio 2014--	28,000	-	-	-	-	28,000	-	-
Claudio Berretti	Consigliere indipendente	2012 #	Appr.bilancio 2014	19,000	-	-	-	-	19,000	-	-
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	2012	Appr.- bilancio 2012	25,000	-	-	-	-	25,000	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco	2012	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	14,000	-	-
Carlo Baldi	Sindaco	2012	Appr.bilancio 2012	14,000	-	-	-	-	14,000	-	-
Dirigenti di primo livello n° 5		2012		403,000	-	11,000	-	20,000	434,000	-	-
(III) TOTALE				1,215,000	-	11,000	-	20,000	1,246,000	-	-

(dati espressi in Euro)

#### NOTE

*Compensi variabili non equity:* Nel 2012 gli incentivi per l'amministratore delegato e per i dirigenti di primo livello , essendo basati sul raggiungimento di un determinato valore percentuale di Ebitda, non sono stati raggiunti.

(\*) I benefici non monetari per i 5 Dirigenti di primo livello si riferiscono a polizze infortuni, polizze vita e auto aziendali.

(\*\*) Il compenso fisso del Presidente da Controllate e Collegate si riferisce ad emolumenti per la carica di amministratore nella controllata Auramo Oy.

(\*\*\*) Il compenso fisso dell'Amministratore Delegato da Controllate e Colgate si riferisce ad emolumenti per la carica di amministratore nella controllata Hans H. Meyer GmbH.

(#) riferito a 8 mesi

**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti di primo livello**

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogato	Ancora differiti	
<i>1. Compensi nella società che redige il bilancio</i>									
Dirigenti di primo livello	2012	A	11,000	-	-	-	-	-	-
<b>TOTALE</b>			<b>11,000</b>	-	-	-	-	-	-

**SEZIONE III: INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E DEI DIRIGENTI DI PRIMO LIVELLO**

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dai Dirigenti di primo livello in Bolzoni e nelle società da questa controllate.

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011	N. azioni acquistate	N. azioni vendute	N. azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012
Emilio Bolzoni	Presidente CdA	Bolzoni S.p.A.	21.873	-	-	21.873
Roberto Scotti	AD	Bolzoni S.p.A.	50.913	-	-	50.913
Pier Luigi Magnelli	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	4.167	18,100	-	22,267
Luigi Pisani	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	34.002	-	-	34.002
Franco Bolzoni	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	208.726	-	-	208.726
Davide Turco	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Karl-Peter Staack	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	912.282	-	-	912.282
Raimondo Cinti	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Salsi	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	2.000	-	-	2.000
Paolo Mazzoni	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	1.570.000	-	-	1.570.000
Claudio Berretti	Amministratore	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Giorgio Picone	Presidente Collegio Sindacale	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Carlo Baldi	Sindaco effettivo	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Maria Gabriella Anelli	Sindaco effettivo	Bolzoni S.p.A.	-	-	-	-
Dirigenti (5)		Bolzoni S.p.A.	134.820	-	-19,690 *	115,130

\*l'operazione si riferisce alle dimissioni di un Dirigente avvenute nel corso dell'esercizio.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, di direttore generale o di dirigente di primo livello anche per una frazione di anno.

Podenzano, 14 marzo 2013