



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**Ai sensi degli articoli 123-ter TUF e 84 quater del Regolamento Emittenti Consob**  
(approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2018)

LA DORIA S.P.A.  
[www.gruppoloria.it](http://www.gruppoloria.it)



## INDICE

Premessa.....	3
<b>Sezione I - Politica Remunerazione 2018.....</b>	<b>5</b>
1. <b>Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di remunerazione.....</b>	<b>6</b>
2. <b>Il Comitato Remunerazione e Nomine.....</b>	<b>6</b>
3. <b>Finalità perseguite con la Politica di Remunerazione, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente.....</b>	<b>8</b>
4. <b>Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili e di breve e di medio-lungo periodo...10</b>	<b>10</b>
4.1. <b>La remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....</b>	<b>10</b>
4.2. <b>La remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....</b>	<b>13</b>
4.3. <b>La remunerazione degli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche.....</b>	<b>13</b>
4.4. <b>La Remunerazione dei Sindaci .....</b>	<b>13</b>
<b>Sezione II - Compensi e remunerazioni 2017.....</b>	<b>14</b>
<b>Parte 1</b>	
<b>Descrizione dei compensi e delle remunerazioni.....</b>	<b>15</b>
<b>Parte 2.....</b>	<b>19</b>
<b>Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo</b>	
<b>Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.</b>	
<b>Tabella 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.</b>	



## PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell'art. 123-ter D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza o **TUF**) e dell'art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni), nonché in conformità all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A.

La **Sezione I** della Relazione contiene le informazioni riguardanti la Politica di La Doria S.p.A. (la "**Società**" o "**La Doria**") in materia di remunerazione, come approvata dal Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Remunerazioni e Nomine – nella sua prima versione in data 11 novembre 2011 e successivamente modificata in data 28.02.2012, 22.01.2014, 28.01.2016 e 2.02.2018.

Tale sezione illustra pertanto la politica adottata dalla Società per il 2018 in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione (gli "**Amministratori**"), distinguendo tra Amministratori esecutivi e non esecutivi, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società, ovvero i soggetti che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione di cui all'Allegato 1 del Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 (i "**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**").

Nella sezione I sono, altresì, rappresentate le procedure adottate dalla Società per la predisposizione e l'approvazione della Politica di Remunerazione, nonché gli organi e i soggetti responsabili dell'attuazione della stessa.

La Politica di Remunerazione potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, che ha la competenza di valutarne periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

La Sezione I della presente Relazione è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio relativo all'esercizio 2017.

La **Sezione II** della Relazione fornisce una rappresentazione, con riferimento all'esercizio 2017, delle singole voci che compongono le remunerazione degli Amministratori della Società, nonché una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti a tali soggetti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società controllate, oltre ai compensi non ancora corrisposti alla data di approvazione delle presente Relazione, ma di competenza dell'esercizio 2017.

La Sezione II fornisce inoltre, a livello aggregato, le informazioni riguardanti i compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato e integrato,



così come recepito nella Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 11 novembre 2010 e modificata, da ultimo, in data 4 febbraio 2015, l'adozione da parte di La Doria S.p.A. della Politica di Remunerazione, nonché la votazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti in merito alla stessa Politica di Remunerazione, esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni, di cui alla stessa Procedura, alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



**SEZIONE I**  
**POLITICA DI REMUNERAZIONE 2018**



## **1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.**

La Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita dal Consiglio di Amministrazione (o anche il “**Consiglio**”) su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (il “**Comitato**”).

La Politica viene successivamente sottoposta al voto non vincolante dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio.

Il Comitato, nella formulazione della proposta in merito alla Politica di Remunerazione, si avvale del supporto della Direzione Risorse Umane per quanto di competenza.

Per la predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società non si è avvalsa di uno specifico intervento di esperti indipendenti, ma nella definizione della medesima ha tenuto conto delle politiche retributive adottate da società comparabili per dimensioni-organizzazione e fatturato, anche attraverso indagini di benchmark e/o market survey, nonché analisi del posizionamento retributivo condotte da società specializzate in compensation.

Il Consiglio di Amministrazione, supportato dal Comitato Remunerazione e Nomine, controlla la corretta attuazione della politica della remunerazione.

## **2. IL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE**

La Società ha istituito il Comitato per la Remunerazione in data 20.12.2006, in adesione alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Nella seduta del 20.06.2014 il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato, oltre alle funzioni di natura consultiva e propositiva previste dall’art. 6 del citato Codice in materia di remunerazione, anche quelle sempre di natura consultiva e propositiva previste dall’art. 5 del Codice medesimo in materia di nomine degli amministratori. In conseguenza di ciò il Comitato ha quindi assunto la denominazione di “*Comitato Remunerazione e Nomine*”.

Il Comitato Remunerazione e Nomine svolge funzioni propositive e consultive nelle valutazioni e nelle decisioni che il Consiglio di Amministrazione assume in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.



Il Comitato attualmente in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2017 ed è composto da tre amministratori non esecutivi, a maggioranza indipendenti: Michele Preda, Presidente (indipendente), Sergio Persico, Michaela Castelli (indipendente).

All'interno del Comitato sono presenti competenze ed esperienze sia in materia finanziaria che di politiche retributive.

Ai lavori del Comitato sono invitati a partecipare i membri del Collegio Sindacale e il Direttore Risorse Umane per quanto di sua competenza.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

Le funzioni attribuite al Comitato sono le seguenti:

- (i) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di La Doria;
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della citata politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati;
- (iii) presentare proposte o esprimere 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; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Per i compiti del Comitato in materia di nomine si rimanda alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF.

### **Attività svolte dal Comitato in materia di remunerazione nel 2017**

Nel 2017 il Comitato si è riunito 5 volte e la durata media delle riunioni è stata pari a circa 1 ora e 30 minuti con una percentuale di partecipazione dei componenti il Comitato pari al 100%.

Alle riunioni ha sempre partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale e il Responsabile IR/Affari Societari in qualità di segretario del Comitato. Su invito del Presidente ha partecipato talvolta il Direttore Risorse Umane.

Le attività che hanno principalmente impegnato il Comitato nel corso dell'esercizio 2017 sono state:

- (i) la formulazione della proposta al Consiglio di Amministrazione relativa ai compensi da corrispondere, per l'esercizio 2017, agli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del cod.civ. e l'individuazione degli obiettivi di performance;



- (ii) la predisposizione della Relazione annuale sulla remunerazione 2017, comprendente la Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e, successivamente, al voto non vincolante dell'Assemblea;
- (iii) la formulazione della proposta, al Consiglio di Amministrazione, in relazione alla retribuzione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale, correlata al raggiungimento degli obiettivi del piano triennale 2017-2019;
- (iv) la verifica del grado di effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* definiti per il triennio 2014-2016, in relazione alla retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP) dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale;
- (v) la disamina degli esiti dell'Analisi e della Valutazione del posizionamento retributivo dei Dirigenti strategici e degli Amministratori Esecutivi condotta da società specializzata in compensation. La valutazione in merito all'estensione del progetto al middle management;
- (vi) la ridefinizione del target della retribuzione variabile di medio-lungo termine (LTIP) dei dirigenti con responsabilità strategica relativo al triennio 2016-2018;
- (vii) l'esame e la valutazione dell'adeguatezza del sistema di incentivazione variabile annuale (MBO) dei Dirigenti e dei Quadri;
- (viii) l'esame del rapporto di valutazione sullo sviluppo professionale di alcuni componenti di terza generazione come previsto dal Regolamento sulle politiche di ingresso e sviluppo della terza generazione nel Gruppo La Doria.

### **3. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DI REMUNERAZIONE, PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE.**

La Politica di Remunerazione di La Doria definita, anche in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, persegue le seguenti finalità:

- (i) attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità individuali e professionali richieste per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo aziendale e per gestire con successo la Società;
- (ii) allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli Azionisti e la Società e nel medio-lungo periodo. A tal scopo, una parte significativa della remunerazione è legata al conseguimento di specifici obiettivi di performance preventivamente indicati.





In adesione alle raccomandazioni del Codice, la Politica di Remunerazione si fonda sui seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici tenuto anche conto del settore di attività in cui la Società opera e delle caratteristiche dell'attività svolta;
- b) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati;
- c) la componente variabile della retribuzione si compone di una porzione legata a criteri di breve termine (Management by Objectives -MBO) e di una porzione legata a criteri di lungo termine (Long Term Incentive Plan - LTIP);
- d) gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla finalità di creare valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) sono previsti limiti massimi per la parte variabile (di breve e di medio-lungo periodo) della remunerazione, differenziati in base al ruolo ricoperto nell'ambito della Società e della capacità di incidere sui risultati;
- f) la remunerazione degli Amministratori non esecutivi è finalizzata a riconoscere l'impegno richiesto e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Con riguardo ai cambiamenti della Politica di Remunerazione rispetto all'esercizio precedente, si evidenzia che in data 2.02.2018, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha apportato modifiche prevalentemente formali alla Politica di Remunerazione, principalmente connesse al mutamento della governance conseguente (i) alla delibera con la quale, in data 16.06.2017, l'Assemblea degli Azionisti ha conferito ad Antonio Ferraioli la carica di Presidente e a Sergio Persico quella di Vice Presidente, (ii) alla delibera con cui, nella stessa data, il Consiglio di Amministrazione ha conferito ad Andrea Ferraioli, Direttore Generale, la carica di Amministratore Delegato, confermando Antonio Ferraioli quale Amministratore Delegato.

Le modifiche hanno altresì riguardato l'individuazione di un altro Dirigente con responsabilità strategiche, il Direttore delle Operazioni (avente responsabilità di coordinamento delle attività produttive degli stabilimenti), oltre ai 7 precedentemente identificati.



#### **4. DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO NELL'AMBITO DELLA RETRIBUZIONE COMPLESSIVA E DISTINGUENDO TRA COMPONENTI VARIABILI DI BREVE E DI MEDIO-LUNGO PERIODO.**

Preliminarmente si evidenzia che l'emolumento dei componenti il Consiglio di Amministrazione è stabilito dall'Assemblea degli Azionisti.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche, in aggiunta all'emolumento base attribuito a ciascun amministratore, percepiscono un ulteriore emolumento determinato dal Consiglio ex art. 2389 comma 3 cod. civ.

Gli Amministratori esecutivi sono anche dipendenti della Società e pertanto, nell'ambito di tale rapporto di lavoro dipendente, ricevono, come gli altri dirigenti con responsabilità strategica, una retribuzione fissa e una retribuzione variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

L'emolumento base degli Amministratori non esecutivi è maggiorato, su determinazione del Consiglio, in relazione alla partecipazione a ciascun Comitato e/o all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001 (ODV), con un'ulteriore maggiorazione per l'Amministratore non esecutivo che ricopre la carica di Presidente dell'ODV.

Gli altri Dirigenti con responsabilità strategica ricevono una retribuzione complessiva che si compone di una retribuzione fissa e una retribuzione variabile collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. La retribuzione dei Dirigenti Strategici è definita, in conformità alla Politica di Remunerazione, dal Presidente e Amministratore Delegato e dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il bilanciamento di componenti fisse e variabili e la correlazione tra la retribuzione variabile ed il raggiungimento di obiettivi di performance operativi e finanziari sono in linea con il principio dell'allineamento degli interessi del management e degli azionisti e coerenti con l'obiettivo prioritario del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società.

##### **4.1 Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Il pacchetto retributivo riconosciuto agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si articola nelle seguenti componenti:

- **retribuzione fissa**, cioè la Retribuzione Annuale lorda (RAL) che deve ricompensare le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute e dovrà essere allineata alle prassi di mercato, in modo da garantire un adeguato livello di retention. La



retribuzione fissa deve essere sufficiente a remunerare il livello della prestazione professionale nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance. Essa viene percepita anche dagli Amministratori esecutivi che sono dipendenti della Società;

- **retribuzione variabile annuale**, volta a stabilire una correlazione diretta tra remunerazione e risultati di performance definiti di anno in anno in sede di budget e finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali (c.d. MBO – Management by Objectives) definiti con la Società e misurati secondo parametri e pesi gestionali prestabiliti.

Il sistema di retribuzione variabile annuale degli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche (Presidente/Amministratore Delegato, Amministratore Delegato/Direttore Generale), prevede l'assegnazione di tre obiettivi, il Margine Operativo Lordo o Ebitda, con peso pari al 70%, il fatturato con peso 15% e la Posizione finanziaria netta (PFN) con restante peso del 15%. Il target complessivo rappresenta il 40% della Retribuzione Annuale Lorda.

Il sistema prevede un limite di accesso al target, una riduzione proporzionale in caso di realizzazione parziale degli obiettivi ed un aumento proporzionale in caso di superamento, fino ad un limite massimo pari al doppio del target.

Il sistema di retribuzione variabile annuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche - (ivi inclusi gli Amministratori esecutivi non investiti di particolari cariche), prevede l'assegnazione di un obiettivo comune (Margine Operativo Lordo o Ebitda) con peso pari al 50% e tre quattro obiettivi individuali, strettamente correlati alla funzione svolta, con restante peso 50%. Il target complessivo rappresenta il 20%/25% della Retribuzione Annuale Lorda.

Il sistema prevede un limite di accesso al target, una riduzione proporzionale in caso di realizzazione parziale degli obiettivi ed un aumento proporzionale in caso di superamento fino ad un limite massimo pari al 20% del target.

La retribuzione variabile annuale, ove spettante, è erogata contestualmente al riconoscimento delle competenze del mese di Aprile-Maggio e comunque a seguito dell'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione del Progetto di Bilancio di esercizio.

- **retribuzione variabile a medio-lungo periodo (LTIP)**, volta a stabilire una correlazione tra la remunerazione e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, al di là di quanto stabilito annualmente in sede di budget, nonché l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti e la fidelizzazione delle risorse chiave della Società.

La retribuzione variabile a medio-lungo termine è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi del piano industriale triennale della Società che viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La retribuzione variabile a medio-lungo termine per Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche (Presidente/Amministratore Delegato,



Amministratore Delegato/Direttore Generale) è collegata al raggiungimento dei seguenti obiettivi del piano triennale:

-EBITDA (cui è attribuito un peso del 70%), quale indicatore di redditività della gestione operativa, calcolato come rapporto percentuale della media Ebitda sul fatturato medio del triennio (Ebitda margin medio triennale);

-Debt/Ebitda (cui è attribuito un peso del 30%), quale indicatore della gestione finanziaria e della sostenibilità del debito, calcolato come rapporto tra la PFN e l'EBITDA dell'ultimo anno del triennio;

Il sistema LTIP per gli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche prevede un target complessivo non inferiore al 50% della media della Retribuzione Annuale Lorda del triennio in virtù della particolare rilevanza strategica di tali posizioni. Esso include un limite di accesso al target, una riduzione proporzionale in caso di realizzazione parziale degli obiettivi ed un aumento proporzionale in caso di superamento fino ad un massimo del 50%.

La retribuzione variabile a medio-lungo termine per i **Dirigenti strategici (incluso gli amministratori esecutivi non investiti di particolari cariche)** è collegata al raggiungimento dei seguenti obiettivi del piano triennale:

-EBITDA (cui è attribuito un peso dell'80%), quale indicatore di redditività della gestione operativa, calcolato come rapporto percentuale della media Ebitda sul fatturato medio del triennio (Ebitda margin medio triennale);

-Debt/Ebitda (cui è attribuito un peso del 20%), quale indicatore della gestione finanziaria e della sostenibilità del debito, calcolato come rapporto tra la PFN e l'EBITDA dell'ultimo anno del triennio;

Il sistema LTIP per i Dirigenti Strategici prevede un target complessivo pari al 30% della media della Retribuzione Annuale Lorda del triennio. Esso include un limite di accesso al target, una riduzione proporzionale in caso di realizzazione parziale degli obiettivi ed un aumento proporzionale in caso di superamento fino ad un massimo del 30%.

La retribuzione variabile annuale, ove spettante, è erogata a seguito dell'approvazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del Progetto di Bilancio di esercizio dell'ultimo anno del triennio.

Agli Amministratori esecutivi investiti di particolare cariche (Presidente/Amministratore delegato; Amministratore delegato/Direttore Generale), in aggiunta al compenso stabilito dalla Assemblea ed alla Retribuzione fissa spettante quale dipendenti della Società, sono riconosciute, con delibera del Consiglio di Amministrazione ex art. 2389, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, retribuzioni variabili, annuale a medio-lungo termine, determinate come innanzi sinteticamente, precisato.



- **Benefici non monetari**, il pacchetto retributivo complessivo è integrato con un'offerta di benefit, secondo quanto suggerito dalle prassi del mercato di riferimento (auto aziendale, assicurazione malattia Integrativa al FASI prevista dal contratto Dirigenti, polizza assicurativa che copre la responsabilità civile di Amministratori e Dirigenti). L'assicurazione Vita e Infortuni è regolata dal contratto Dirigenti. Non è prevista alcuna forma di pensione integrativa a quella contrattuale (PREVINDAI-INPS).  
Per alcuni Dirigenti Strategici sono previsti patti di non concorrenza.
- **Indennità di fine rapporto e clausola di claw-back**. Non sono previsti "indennità di fine rapporto" per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche in caso di cessazione della carica o risoluzione del rapporto di lavoro. Per i Dirigenti strategici si applicano le indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale per i Dirigenti di Aziende industriali. Inoltre, considerando i beneficiari del sistema di retribuzione incentivante della Società, al momento non si ritiene applicabile la clausola di claw-back che consentirebbe la restituzione in tutto o in parte di componenti variabili della remunerazione determinate sulla base di dati che si siano rilevati in seguito manifestamente errati.

#### **4.2 Amministratori non esecutivi**

In aggiunta al compenso stabilito dall'Assemblea degli Azionisti, gli Amministratori non esecutivi percepiscono compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina quali componenti del Comitato Controllo Rischi, del Comitato Remunerazione e Nomine e dell'Organismo di Vigilanza.

Gli Amministratori non esecutivi non ricevono altri compensi, oltre a quelli sopra descritti. La loro retribuzione non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

#### **4.3 Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche (Vicepresidente)**

In aggiunta al compenso stabilito dall'Assemblea, il Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione percepisce il compenso annuale fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 del cod. civ.

Percepisce, inoltre, i compensi di cui al precedente 4.2 quale componente del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato Remunerazione e Nomine e dell'Organismo di Vigilanza.

#### **4.4 Sindaci**

Gli emolumenti dei componenti il Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea degli Azionisti.



**SEZIONE II**  
**COMPENSI E REMUNERAZIONI 2017**



## PARTE I

### DESCRIZIONE DEI COMPENSI E DELLE REMUNERAZIONI

Di seguito sono illustrate le voci che compongono i compensi di competenza e/o erogati nell'esercizio 2017 a favore:

- (i) del Presidente e Amministratore Delegato
- (ii) dell'Amministratore Delegato e Direttore generale
- (iii) del Vice Presidente
- (iv) degli altri componenti il Consiglio di Amministrazione
- (v) dei componenti il Collegio Sindacale
- (vi) degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (le informazioni sono fornite a livello aggregato).

In via preliminare, si segnala che, in data 16 giugno 2017, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso annuo lordo complessivo a favore degli Amministratori pari ad euro 270.000, in ragione di euro 30.000 per ciascun Consigliere ed un compenso annuo lordo complessivo per il Collegio Sindacale pari ad euro 80.000, di cui euro 30.000 al Presidente ed euro 25.000 a ciascun Sindaco effettivo.

In pari data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in merito ai compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei componenti i diversi Comitati costituiti all'interno del Consiglio e dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001. Nello specifico, il Consiglio ha deliberato di riconoscere un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000 a ciascun membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Remunerazione e Nomine. Il compenso annuo lordo deliberato per l'ODV è pari ad euro 10.000 per il Presidente ed euro 5.000 per ciascuno degli altri componenti.

#### **Presidente e Amministratore Delegato – Antonio Ferraioli**

(nuova carica di Presidente dal 16 giugno 2017):

- i. compenso "base" come consigliere di La Doria S.p.A. - euro 29.085;
- ii. compenso per la carica speciale di Presidente e di Amministratore Delegato ex articolo 2389 del codice civile (remunerazione variabile legata agli obiettivi esercizio 2017) – euro 240.000;
- iii. retribuzione fissa come dirigente della Società – euro 300.000;
- iv. remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) relativa al triennio 2014-2016- euro 215.854 (importo erogato nel 2017);
- v. remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) relativa al triennio 2017-2019- euro 89.719 ( stima quota di competenza esercizio 2017);
- vi. *benefit* di natura non monetaria – euro 4.634;
- vii. compensi per la carica di Presidente e Amministratore Delegato di società controllate di La Doria S.p.A. – euro 17.990.



### **Amministratore Delegato e Direttore Generale – Andrea Ferraioli**

(Amministratore Delegato dal 16 giugno 2017):

- i. compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 29.085;
- ii. compenso per la carica speciale di Amministratore Delegato ex articolo 2389 del codice civile e di Direttore Generale legata agli obiettivi esercizio 2017) – euro 240.000;
- iii. retribuzione fissa come dirigente della Società – euro 300.000;
- iv. remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) relativa al triennio 2014-2016- euro 215.854 (importo erogato nel 2017);
- v. remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) relativa al triennio 2017-2019- euro 89.719 ( stima quota di competenza esercizio 2017);
- vi. *benefit* di natura non monetaria – euro 4.877;
- vii. compensi per la carica di Consigliere e Amministratore Delegato di società controllate di La Doria S.p.A. – euro 17.990.

### **Vice Presidente – Sergio Persico**

(Presidente fino al 15 giugno 2017 e Vicepresidente dal 16 giugno 2017):

- i. compenso come Presidente e consigliere di La Doria S.p.A. – euro 61.625;
- ii. compenso per la carica speciale di Vice Presidente, ex articolo 2389 del codice civile-euro 37.916;
- iii. compenso come membro del Comitato Remunerazione e Nomine- euro 5.000;
- iv. compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi- euro 5.000;
- v. compenso come membro dell’ODV – euro 5.000;
- vi. compensi per la carica di Consigliere di società controllate di La Doria S.p.A. – euro 17.990.

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

#### **Consigliere - Michaela Castelli:**

- (i) dal 16.06.2017 compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 16.212;
- (ii) dal 16.06.2017 compenso come membro del Comitato Remunerazione e Nomine - euro 2.702;
- (iii) dal 16.06.2017 compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi – euro 2.702;
- (iv) dal 16.06.2017 compenso come Presidente dell’ODV – euro 5.404

#### **Consigliere - Elena David:**

- (i) compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 29.085;
- (ii) compenso come membro del Comitato Controllo e Rischi e dal 16.06.2017 come Presidente dello stesso – euro 5.000.





### **Consigliere -Diodato Ferraioli**

- (i) dal 16.06.2017 compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 16.274

### **Consigliere esecutivo-Direttore Controllo di Gestione - Iolanda Ferraioli**

- (i) compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 29.085;
- (ii) retribuzione fissa come dirigente della Società - Direttore Controllo di Gestione– euro 100.035;
- (iii) remunerazione variabile M.B.O. legata agli obiettivi 2017– euro 24.008;
- (iv) remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) relativa al triennio 2016-2018- euro 10.738 (stima quota di competenza esercizio 2017);
- (v) *benefit* di natura non monetaria– euro 4.011.

### **Consigliere - Enzo Diodato Lamberti**

- (i) compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 29.085;

### **Consigliere – Lead Independent Director - Michele Preda:**

- (i) compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 29.085;
- (ii) compenso come membro del Comitato Remunerazione e Nomine e dal 16.06.2017 come Presidente dello stesso – euro 5.000.

### **Consiglieri cessati nel 2017**

#### **Vice Presidente fino al 15.06.2017 - Giorgio Sampietro:**

- (i) compenso “base” come consigliere di La Doria S.p.A. – euro 17.000;
- (ii) compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine– euro 2500;
- (iii) compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi– euro 2.500;
- (iv) compenso come Presidente dell’ODV – euro 5.000.

### **Componenti del Collegio Sindacale**

#### **Ottavia Alfano (Presidente del Collegio Sindacale):**

dal 16.06.2017 compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale – euro 16.250.

#### **Adele Caldarelli (Sindaco Effettivo):**

Compenso per la carica di Sindaco effettivo– euro 25.000.

#### **Maurizio D’Amore (Sindaco Effettivo):**

Compenso per la carica di Sindaco effettivo – euro 25.000.



### **Sindaci cessati nel 2017**

#### **Presidente del Collegio Sindacale fino al 15.06.2017 - Antonio De Caprio:**

Compenso per la carica di Presidente del Collegio Sindacale determinato all'atto della nomina dall'Assemblea degli Azionisti del 19.06.2014– euro 15.000.

#### **Altri dirigenti con responsabilità strategiche (in forma aggregata)**

Otto dirigenti con responsabilità strategiche:

- Direttore Amministrazione e Finanza:
- Direttore Commerciale Italia
- Direttore Logistica Integrata
- Direttore delle Operazioni (da giugno 2017)
- Direttore Risorse Umane
- Direttore R&D e Assicurazione Qualità e Ambiente
- Direttore Tecnico
- Direttore Vendite Estero

(i) retribuzione fissa come dirigenti della Società – euro 1.120.254;

(ii) remunerazione variabile M.B.O. legato agli obiettivi 2017– euro 291.139;

(iii) remunerazione variabile di medio-lungo periodo (LTIP) relativa al triennio 2016-2018- euro 115.035 (stima quota di competenza esercizio 2017);

(iv) *benefit* di natura non monetaria – euro 36.965;

(v) compensi per la carica di Consiglieri di società controllate di La Doria S.p.A. – euro 17.990.



## PARTE II

La seconda parte della Sezione riporta analiticamente, nelle tabelle che seguono, i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma, da La Doria S.p.A e dalle società controllate, a favore dei soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, di Direttore Generale o di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo** (redatta sulla base dello Schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob – tabella 1).

In particolare:

- nella colonna **"Compensi fissi"** sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.
- nella colonna **"Compensi per la partecipazione ai Comitati"** è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio.
- nelle colonne **"Compensi variabili non equity"** sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", (i) gli incentivi variabili annuali di competenza dell'anno.
- nella colonna **"Benefici non monetari"** è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;

**TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche** (redatta sulla base dello Schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob – tabella 3B).

In particolare:

- nella colonna **"Bonus dell'anno"** sono riportati, alla voce "Erogabile", gli incentivi variabili annuali di competenza dell'anno e la stima della quota di competenza dell'anno degli incentivi variabili di lungo termine;
- nella colonna **"Bonus anni precedenti"** sono riportati, alla voce "Erogati", gli incentivi variabili annuali di competenza dell'anno precedente e alla voce "Ancora differiti" la stima della quota di competenza dell'anno precedente degli incentivi variabili di lungo termine;

**TABELLA 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(redatta sulla base dello Schema 7-ter dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti Consob – tabella 1).

TABELLA 1

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche													
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
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 compensi equity	Indennità fine carica/ cessaz. rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Retribuzioni lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>													
<b>Sergio Persico</b> (I) Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate ** (III) Totale	Presidente Vice Presidente	1/1/2017-15/06/2017 16/06/2017-31/12/2017	2020	99.541 17.990 <b>117.531</b>		10.000 <b>10.000</b>				5.000 <b>5.000</b>	114.541 17.990 <b>132.531</b>		
<b>Antonio Ferraioli</b> (I) Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate ** (III) Totale	Amministratore Delegato Presidente	1/1/2017-31/12/2017 16/6/2017-31/12/2017	2020	29.085 17.990 <b>47.075</b>	300.000 <b>300.000</b>		240.000 <b>240.000</b>		4.634 <b>4.634</b>		573.719 17.990 <b>591.709</b>		
<b>Andrea Ferraioli</b> (I) Compensi da La Doria S.p.A. (II) Compensi da Controllate e collegate ** (III) Totale	Consigliere e D. G. Amministratore Delegato	1/1/2017-31/12/2017 16/06/2017-31/12/2017	2020	29.085 17.990 <b>47.075</b>	300.000 <b>300.000</b>		240.000 <b>240.000</b>		4.877 <b>4.877</b>		573.962 17.990 <b>591.952</b>		
<b>Diodato Ferraioli</b>	Consigliere	16/06/2017-31/12/2017	2020	16.274									
<b>Iolanda Ferraioli</b>	Consigliere	1/1/2017-31/12/2017	2020	29.085	100.035		24.008		4.011		157.139		
<b>Michaela Castelli</b>	Consigliere	16/06/2017-31/12/2017	2020	16.212		5.404				5.404			
<b>Elena David</b>	Consigliere	1/1/2017-31/12/2017	2020	29.085		5.000					34.085		
<b>Enzo Diodato Lamberti</b>	Consigliere	1/1/2017-31/12/2017	2020	29.085							29.085		
<b>Michele Preda</b>	Consigliere	1/1/2017-31/12/2017	2020	29.085		5.000					34.085		
<b>AMMINISTRATORI CESSATI NEL 2017</b>													
<b>Giorgio Sampietro</b>	Vice Presidente	01/01/2017-15/06/2017	2020	17.000		5.000				5.000	27.000		
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>													
<b>Ottavia Alfano</b>	Presidente	16/06/2017-31/12/2017	2020	16.250							16.250		
<b>Maurizio D'Amore</b>	Sindaco effettivo	1/1/2016-31/12/2016	2017	25.000							25.000		
<b>Adele Caldarelli</b>	Sindaco effettivo	1/1/2016-31/12/2016	2017	25.000							25.000		
<b>SINDACI CESSATI NEL 2017</b>													
<b>Antonio De Caprio</b>	Presidente	01/01/2017-15/06/2017	2017	15.000							15.000		
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE***</b>				17.990	1.120.254		291.139		36.965		1.466.348		

\* Con l'Approvazione del Bilancio 2019

\*\*include anche compensi Società controllata estera per € 7,000 valutati al cambio medio 2017 di 0,87614€

\*\*\* include retribuzioni da lavoro dipendente e retribuzione variabile per n. 8 Dirigenti, emolumenti da società controllate per n. 1 dirigente

(2) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (euro 5.000) e Comitato Remunerazioni e Nomine (euro 5.000)

(3) Includono le quote di retribuzione di competenza a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi.

(4) Includono company car e polizza assicurativa

(5) Compensi quale membro dell'O.d.V. ai sensi del D.lgs. 231/2001

**TABELLA 2**
**TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4) Altri bonus	
			Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti				
			(A) Erogabile	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogati (**)	(C) Ancora differiti		
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>										
<b>Antonio Ferraioli</b> (I)Compensi da La Doria S.p.A.	Presidente Amministratore Delegato	MBO 2016	240.000				121.517			
		MBO 2017								
		LTIP 2014-2016								
		LTIP 2017-2019*								89.719
		<b>Totale</b>								<b>329.719</b>
<b>Andrea Ferraioli</b> (I)Compensi da La Doria S.p.A.	Amministratore Delegato Direttore Generale	MBO 2016	240.000				121.517			
		MBO 2017								
		LTIP 2014-2016								
		LTIP 2017-2019*								89.719
		<b>Totale</b>								<b>329.719</b>
<b>Iolanda Ferraioli</b> (I)Compensi da La Doria S.p.A.	Consigliere	MBO 2016	24.008				21.507			
		MBO 2017								
		LTIP 2016-2018**								10.738
		<b>Totale</b>								<b>34.746</b>
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE***</b> (I)Compensi da La Doria S.p.A.		MBO 2016	291.139				206.800			
		MBO 2017								
		LTIP 2016-2018**								115.035
		<b>Totale</b>								<b>406.174</b>

\* stima quota competenza 2017

\*\* stima quote competenza 2016 e 2017

\*\*\* include n. 8 Dirigenti

**TABELLA 3****TABELLA 1 SCHEMA n. 7-ter: Partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dei Direttori Generali**

Cognome e nome	Carica	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (2016)	Numero azioni acquistate nel 2017	Numero azioni vendute nel 2017	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio (2017)
Antonio Ferraioli	Presidente/Amministratore Delegato	3.151.301	0	0	3.151.301
Andrea Ferraioli	Amministratore Delegato/Direttore Generale	3.078.062	0	81.579	2.996.483
Iolanda Ferraioli	Consigliere	2.684.088	0	0	2.684.088