

RELAZIONE

SULLA REMUNERAZIONE

(ai sensi degli artt. 123-ter del Testo Unico della Finanza e 84-quater del Regolamento Emittenti nonché dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A.)

Emittente: Mid Industry Capital S.p.A.

Sito web: www.midindustry.it

Data di approvazione della Relazione: 14 aprile 2015

GLOSSARIO

Mid Industry o Società	Mid Industry Capital S.p.A.
Codice	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2014 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> di Borsa Italiana S.p.A.
Collegio Sindacale	Il Collegio Sindacale di Mid Industry in carica dal 29 aprile 2013 a seguito del passaggio al modello tradizionale di <i>governance</i> .
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Mid Industry in carica dal 29 aprile 2013 a seguito del passaggio al modello tradizionale di <i>governance</i> .
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti della Società come definiti nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010. In particolare, ai fini della presente Relazione, si intendono Dirigenti con Responsabilità Strategiche i soggetti, diversi dai consiglieri di amministrazione (esecutivi e non) che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Gruppo	Mid Industry e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Istruzioni al Regolamento di Borsa	Le Istruzioni al Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.
Parte A	Costituisce parte della Sezione II della Relazione, come <i>infra</i> definita, e fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
Parte B	Costituisce parte della Sezione II della Relazione, come <i>infra</i> definita, e illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società o dalle società controllate o collegate.
Politica di	La Politica di Remunerazione descritta nella Sezione I della Relazione, come <i>infra</i> definita.

Remunerazione o Politica	
Regolamento Emittenti	Il Regolamento approvato con deliberazione Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	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.
Statuto	Lo statuto di Mid Industry in vigore dal 28 novembre 2012.
TUF	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

INDICE

Premessa	6
Sezione I	7
a) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione e soggetti responsabili della sua corretta attuazione.....	7
b) Comitato Remunerazione: composizione e competenze.....	7
c) Esperti Indipendenti.....	7
d) Finalità e principi della Politica di Remunerazione	7
e) Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	7
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	8
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	8
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	8
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica sulla Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	8
j) Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>) e sistemi di pagamento differito.....	9
k) Informazioni sull’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.....	9
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	9
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	9
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.....	9
o) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società.....	9
Sezione II	10
Parte A	10
1.1 Consiglio di Amministrazione.....	10
1.2 Collegio Sindacale.....	10
1.3 Amministratore Delegato e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11
1.4 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	11
Parte B	13

Tabella 1A:	Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione..	13
Tabella 1B:	Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale	14
Tabella 1C:	Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità strategiche.....	14
Tabella 2:	Piani di incentivazione monetari a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche	15
Tabelle Allegato 3A, Schema n.7-ter del Regolamento Emittenti.....		16

PREMESSA

La presente Relazione è stata redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti nonché in conformità all'art. 6 del Codice.

La Relazione è suddivisa in due sezioni.

Nella Sezione I, Politica di Remunerazione, sono illustrati la politica, i principi e le linee guida adottate dalla Società in materia di remunerazione:

- (a) dei membri del Consiglio di Amministrazione nominati in data 29 aprile 2013;
- (b) dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Mid Industry.

La Sezione II è suddivisa in due parti:

- (a) **Parte A**, ove 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, ivi compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- (b) **Parte B**, ove sono illustrati i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società con riferimento all'esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Mid Industry e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società collegate

Nella Sezione II sono altresì riportate, ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, apposite tabelle contenenti le partecipazioni detenute dai soggetti sopra richiamati, dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, nella Società e nelle società da questa controllate.

Si ricorda che in data 15 novembre 2012 l'assemblea straordinaria della Società ha deliberato, *inter alia*, il passaggio dal sistema di *governance* dualistico al sistema tradizionale (la "**Deliberazione Modificativa**"), con efficacia del cambiamento del sistema di *governance* decorrente dal 28 novembre 2012 (data di iscrizione della Deliberazione Modificativa presso il Registro delle Imprese). A tal proposito si segnala che in data 29 aprile 2013 l'assemblea ordinaria della Società ha nominato i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si fa, infine, presente, in relazione all'accordo di collaborazione stipulato dalla Società con il dott. Dario Levi in data 22 dicembre 2006 e in data 31 gennaio 2007, che a seguito della sua mancata nomina quale amministratore in occasione dell'assemblea ordinaria della Società del 29 aprile 2013, il dott. Levi ha richiesto il pagamento delle indennità previste dall'accordo di collaborazione (e meglio descritte nella Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio 2012). La Società ha contestato la fondatezza di tali pretese e il dott. Levi ha quindi avviato in data 26 agosto 2013 un procedimento arbitrale per ottenere il riconoscimento sia dell'indennità prevista per il caso di cessazione del rapporto nel corso del primo sessennio (Euro 1.800.000,00), sia dell'indennità prevista per il caso di mancata rinomina al termine del sessennio (Euro 720.000,00). Tale procedimento si è concluso con un lodo arbitrale che ha rigettato integralmente le pretese del dott. Levi. Quest'ultimo ha impugnato il lodo e la Società ha deliberato di resistere all'impugnazione. Tale giudizio è in corso.

SEZIONE I

a) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione e soggetti responsabili della sua corretta attuazione

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 2, TUF il Consiglio di Amministrazione è l'organo coinvolto nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, TUF l'assemblea dei soci, convocata ai sensi dell'art. 2364, comma 2, cod. civ., delibera con voto consultivo in senso favorevole o contrario sulla Politica di Remunerazione.

b) Comitato Remunerazione: composizione e competenze

Il Consiglio di Amministrazione della Società, nella riunione del 7 maggio 2013, ha ritenuto, considerata la semplice struttura societaria ed il fatto che, a quella data, tre amministratori su sette erano indipendenti, di non istituire il Comitato Nomine e il Comitato Remunerazioni. Pertanto, l'organo responsabile per la corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Consiglio di Amministrazione. Si segnala che attualmente in Consiglio di Amministrazione sono presenti quattro membri indipendenti su un totale di nove.

c) Esperti Indipendenti

Il Consiglio di Amministrazione non si è avvalso di alcun esperto indipendente nella predisposizione della Politica di Remunerazione.

d) Finalità e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione, che il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di confermare anche per l'esercizio 2014 è volta principalmente: (a) ad attrarre, motivare e trattenere risorse e professionalità adeguate per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società; (b) ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, valorizzando la crescita della Società nel medio-lungo termine e in misura sostenibile.

Il perseguimento degli obiettivi sopra delineati è attuato, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, mediante la creazione di una stretta correlazione tra retribuzione e *performance* individuali e di Gruppo.

Per i consiglieri di amministrazione delegati la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di compensi fissi e di un compenso variabile condizionato dalla realizzazione da parte della Società di un utile netto positivo. Al momento i consiglieri delegati non percepiscono alcun compenso variabile in considerazione dell'esigenza della Società, nell'attuale fase, di ridurre i costi operativi. Per gli altri consiglieri la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di un compenso fisso.

Non si riscontrano mutamenti sostanziali nella definizione dei principi sopra descritti rispetto all'esercizio precedente: la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2014 è stata infatti elaborata in via di continuità con quanto stabilito per l'esercizio 2013.

e) Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e alla distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La remunerazione dei consiglieri di amministrazione delegati è rappresentata da un compenso fisso e da un compenso variabile condizionato dalla realizzazione da parte della Società di un utile netto positivo. Al momento i consiglieri non percepiscono alcun compenso variabile in considerazione dell'esigenza della

Società, nell'attuale fase, di ridurre i costi operativi. Per gli altri consiglieri la Politica di Remunerazione prevede la corresponsione di un compenso fisso.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone dei seguenti elementi:

- (a) una retribuzione annua lorda fissa;
- (b) un compenso variabile basato sull'utile netto consolidato annuale; e
- (c) un compenso variabile di lungo termine (su base quadriennale) legato alla crescita di valore delle società controllate in termini di *performance* reddituale. Tale compenso variabile, qualora dovuto, è differito fino alla data di approvazione del bilancio 2014.

Ai fini della determinazione della remunerazione vengono inoltre tenuti in considerazione i seguenti elementi:

- (a) lo specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli e/o le funzioni e il ruolo concretamente svolti;
- (b) la corrispondenza e proporzionalità tra gli elementi che concorrono alla determinazione del compenso e i target prestabiliti;
- (c) la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da Mid Industry;
- (d) gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- (e) gli obiettivi di *performance* a cui è collegata l'erogazione della componente variabile della remunerazione.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società ha predisposto una Politica di Remunerazione riguardante i benefici non monetari per i consiglieri di amministrazione titolari di deleghe, nonché per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, consistente nell'attribuzione di telefoni, computer e/o veicoli aziendali, a seconda della tipologia di funzioni svolte.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Nell'esercizio 2014, non sono state assegnate azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili su base azionaria.

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della Politica sulla Remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

La Politica di Remunerazione prevede che gli obiettivi di *performance* sopra delineati e le modalità di corresponsione della componente variabile siano coerenti con la politica di gestione del rischio adottata dalla

Società, dovendosi tener conto dei rischi assunti da Mid Industry nell'esercizio del proprio *business* e delle risorse, in termini di capitalizzazione e di liquidità, necessarie per fronteggiare le attività intraprese.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*) e sistemi di pagamento differito

Si rinvia a quanto indicato *sub* lettera e).

k) Informazioni sull'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 alcuna clausola per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari eventualmente attribuiti.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Ferme la controversia scaturita dall'accordo di collaborazione all'epoca in essere con l'ex consigliere di gestione dott. Dario Levi di cui in premessa, attualmente non sono previste indennità o trattamenti equipollenti a fronte del termine della cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Si segnala che, in linea con la *best practice*, è vigente una polizza assicurativa D&O (Directors&Officers Liability) a fronte della responsabilità civile verso terzi per atti compiuti dagli organi sociali (incluso il Collegio Sindacale) e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio delle loro funzioni. Tale polizza è finalizzata a tenere indenne gli assicurati dagli oneri derivanti da eventuali richieste di risarcimento danni avanzate da parte dei terzi danneggiati, esclusi i casi di dolo e di colpa grave.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche beneficiano inoltre di una polizza infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai consiglieri indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi.

La politica retributiva seguita dalla società prevede che ai consiglieri indipendenti spetti un compenso "di base" come componenti del Consiglio di Amministrazione e un importo fisso per ciascuna presenza alle riunioni consiliari (c.d. gettone di presenza).

Un ulteriore compenso annuo è dovuto qualora i Consiglieri facciano parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, anche in ossequio alle previsioni del Codice di Autodisciplina.

o) Indicazione delle politiche retributive di altre società eventualmente utilizzate come riferimento e criteri per scelta di tali società.

La politica retributiva della Società non è stata definita utilizzando quale riferimento le politiche retributive di altre società.

Sezione II

Parte A

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2014.

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

1.1 Consiglio di Amministrazione

(a) In data 29 aprile 2013 l'Assemblea della Società ha deliberato di attribuire:

- ad ogni Amministratore (i) il compenso "di base", quale componente del Consiglio di Amministrazione, pari Euro 24.000 annui lordi e (ii) un importo di Euro 500 lordi per ciascuna presenza alle riunioni consiliari (il c.d. gettone di presenza). In data 5 maggio 2014, l'Assemblea della Società ha deliberato di integrare il consiglio di amministrazione sino al numero di nove consiglieri, attribuendo ai due nuovi consiglieri un emolumento annuo pari al quoziente fra il complessivo emolumento già deliberato dalla precedente assemblea a favore del consiglio allora composto da sette consiglieri ed il nuovo numero dei componenti del consiglio;

- ai componenti del Comitato Controllo e Rischi un ulteriore compenso globale annuo pari a Euro 20.000;

- ai componenti del Comitato Operazioni Parti Correlate un ulteriore compenso globale annuo pari a Euro 20.000.

(b) Il Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2013 ha deliberato di attribuire a: (i) Giorgio Garuzzo per la carica di Presidente della Società Euro 96.000 in aggiunta al compenso base deliberato dall'assemblea (Euro 24.000) ma con assorbimento del gettone di presenza dalla stessa deliberato; (ii) Paolo Bassi per la carica di Amministratore Delegato della Società Euro 160.000 in aggiunta al compenso base deliberato dall'assemblea (Euro 24.000) ma con assorbimento del gettone di presenza dalla stessa deliberato.

(c) I componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi incluso il Presidente, il Vice-Presidente e l'Amministratore Delegato, non sono inclusi in piani di incentivazione basati sul raggiungimento di performance aziendale, né in forma monetaria né in quella *equity*.

(d) Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spettano, inoltre, i rimborsi delle spese sostenute per ragioni d'ufficio, nonché la copertura della polizza D&O (Directors&Officers) Liability;

(e) I compensi percepiti dai componenti del Consiglio di Amministrazione nei consigli di amministrazione delle società partecipate rimangono nella disponibilità dei singoli consiglieri;

(f) I componenti del Consiglio di Amministrazione, considerata la necessità della Società nell'attuale fase di vita aziendale di contenere al massimo i costi operativi, hanno rinunciato a qualsiasi parte variabile aggiuntiva alla parte fissa sopra indicata, in modo che la parte variabile sia pari a zero almeno fino a quando non si verificheranno eventi od opportunità nuovi che ne consigliano una diversa quantificazione.

1.2 Collegio Sindacale

Al Presidente del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo di Euro 22.500 mentre ai Sindaci effettivi spetta un compenso annuo di Euro 15.000, oltre importo di Euro 500 lordi per ciascuna presenza alle riunioni consiliari e del collegio sindacale cui partecipino (il c.d. gettone di presenza).

Oltre al compenso annuo indicato, ai sindaci spetta il rimborso delle spese incontrate nell'esercizio delle loro funzioni, nonché la copertura della polizza D&O (*Directors&Officers Liability*).

Ai componenti del Collegio Sindacale spetta un ulteriore compenso aggiuntivo annuo pari a complessivi Euro 30.000 per la responsabilità di Organismo di Vigilanza.

Per una descrizione analitica dei compensi corrisposti ai singoli componenti del Collegio Sindacale si rimanda alla Parte B della presente Sezione.

1.3 Amministratore Delegato e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati nella Sezione I ed è composta, considerata la necessità della Società nell'attuale fase di vita aziendale di contenere al massimo i costi operativi, da una componente fissa annuale.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stabilita in coerenza con i principi generali richiamati nella Sezione I ed è composta da:

- (i) una componente fissa annuale, congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi;
- (ii) una componente variabile di breve e di medio-lungo periodo conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali, collegati alla performance della Società e/o delle sue controllate, paragonati a indici esterni;
- (iii) *fringe benefits* quali l'assegnazione di telefoni, computer e veicoli aziendali nonché l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile. Non sono previsti altri benefici non monetari;
- (iv) protezione assicurativa infortuni contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea e di una protezione assicurativa in relazione alle cariche nei consigli di amministrazione delle società del Gruppo.

Nell'organigramma della Società l'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche è il *Chief Financial Officer* nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, Dottor Stefano Cannizzaro. Nel 2014 la retribuzione fissa del CFO è stata pari a Euro 200 mila. Alla data della presente relazione con riferimento all'esercizio 2014 non è stata ancora corrisposta la remunerazione variabile già quantificata in Euro 80 mila in quanto la stessa verrà liquidata il mese successivo all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014. Alla data della presente Relazione con riferimento all'esercizio 2014 il Dottor Stefano Cannizzaro non riceverà alcuna remunerazione variabile legata ad un Piano di Incentivazione a Lungo Termine di cui era beneficiario e che è scaduto con il bilancio 2014. Alla data della presente Relazione il Dottor Stefano Cannizzaro è beneficiario di una protezione assicurativa infortuni, contro il rischio di morte, invalidità permanente e inabilità temporanea e di una protezione assicurativa in relazione alle cariche nei consigli di amministrazione delle società del Gruppo.

Si veda il par. 1.3 della Parte A. Sezione II per i compensi percepiti nel 2014 dal Dottor Stefano Cannizzaro.

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

| Mid Industry Capital |

Non sono previste specifiche indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con i componenti del Consiglio di Amministrazione.

PARTE B

Nelle seguenti tabelle sono indicati analiticamente: i compensi per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche corrisposti o da corrispondere dalla Società e da società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2014.

TABELLA 1A: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(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					
Giorgio Garuzzo	Presidente e amministratore delegato	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	132.687	N/A	N/A		18.770	33.333 *	184.790	N/A	N/A
Paolo Bassi	Amministratore delegato	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	189.282	N/A	N/A		N/A	N/A	189.282	N/A	N/A
Luciano Balbo	Vice Presidente	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	25.364	N/A	N/A		N/A	N/A	25.364	N/A	N/A
Stefania Chiaruttini	Consigliere Indipendente	01.01.2014 – 09.05.2014	Approvazione bilancio 2015	10.841	3.676	N/A		N/A	N/A	14.516	N/A	N/A
Sergio Chiostrì	Consigliere	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	27.042	11.445	N/A		N/A	10.000 **	48.487	N/A	N/A
Federica Mantini	Consigliere Indipendente	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	26.522	11.445	N/A		N/A	N/A	37.967	N/A	N/A
Mario Rey	Consigliere Indipendente	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	29.815	12.619	N/A		N/A	N/A	42.434	N/A	N/A
Laura Sanvito	Consigliere Indipendente	05.05.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	17.477	3.896	N/A		N/A	N/A	21.373	N/A	N/A
Mario Gabbrielli	Consigliere	05.05.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	15.785	N/A	N/A		N/A	N/A	15.785	N/A	N/A
Totale				474.814	43.080			18.770	43.333	579.998		
Dati espressi in Euro												
<i>(Nota 1) I compensi sopra inclusi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio e includono i gettoni di presenza e contributi, laddove applicabile.</i>												
<i>(*) Si riferiscono ai compensi come amministratore della partecipata MAR-TER percepiti nel periodo 01/01/2014 – 31/12/2014 e della Partecipata NADELLA nel periodo 01/01/2014 – 15/04/2014.</i>												
<i>(**) Si riferiscono ai compensi come amministratore della partecipata MAR-TER per il periodo 01/01/2014 – 31/12/2014</i>												

TABELLA 1B: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

(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					
Alide Lupo	Presidente	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	30.680	10.400	N/A		N/A	N/A	41.080	N/A	N/A
Gianluigi Fiorendi	Sindaco effettivo	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	22.880	10.400	N/A		N/A	N/A	33.280	N/A	N/A
Stefano Morri	Sindaco effettivo	01.01.2014 – 31.12.2014	Approvazione bilancio 2015	20.800	10.400	N/A		N/A	N/A	31.200	N/A	N/A
Totale				74.360	31.200	N/A		N/A	N/A	105.560	N/A	N/A
Dati espressi in Euro												
<i>(Nota 1) I compensi sopra inclusi sono corrisposti dalla società che redige il bilancio e includono i gettoni di presenza e contributi, laddove applicabile.</i>												

TABELLA 1C: COMPENSI CORRISPOSTI AI 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					
Stefano Cannizzaro	CFO	01.01.2014 – 31.12.2014	Tempo indeterminato	200.000	N/A	80.000 *		23.356	N/A	303.356	N/A	N/A
Dati espressi in Euro												
<i>(*) Si tratta del compenso variabile legato all'utile netto consolidato del 2014.</i>												

TABELLA 2: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica		Bonus dell'anno (Euro)				Bonus di anni precedenti (Euro)			Altri bonus (Euro)
			Piano	Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati (**)	Ancora differiti	
Stefano Cannizzaro	CFO	<i>Compensi in Mid Industry Capital</i>		80.000				307.520		
		<i>Compensi in società controllate e collegate (***)</i>								
		<i>Totale</i>								

(*) Si tratta del compenso variabile legato all'utile netto consolidato di competenza del 2014 che sarà corrisposto nel mese successivo all'approvazione del bilancio 2014.

(**) Si tratta del compenso variabile relativo al Piano di Incentivazione a Lungo Termine di competenza del periodo 2011-2013 e legato alla crescita di valore delle società controllate. Tale somma è stata contabilizzata negli esercizi 2011-2013 e liquidata nel corso del 2014. Tale piano è scaduto a dicembre 2014 e i compensi di competenza dell'esercizio 2014 legati a questo Piano di Incentivazione sono pari a zero.

(***) I compensi percepiti dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per la partecipazione ai consigli di amministrazione delle società partecipate vengono dai medesimi corrisposti alla holding Mid Industry Capital.

TABELLE ALLEGATO 3A, SCHEMA N.7-TER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute alla data del 14 aprile 2015 dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in Mid Industry e nelle società da questa controllate.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società Partecipata	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Numero azioni possedute al 31.12.2013	Acquistate 2014	Vendute 2014	Numero azioni ordinarie alla Data della Relazione
Giorgio Garuzzo	Presidente Consiglio di Amministrazione	Mid Industry Capital S.p.A.	1.1.2014-31.12.2014	500.059	0	0	500.059
Paolo Bassi	Amministratore delegato	Mid Industry Capital S.p.A.	1.1.2014-31.12.2014	10.000	0	0	10.000
Luciano Balbo	Vice Presidente	Mid Industry Capital S.p.A.	1.1.2014-31.12.2014	3.454	0	0	3.454

Nella seguente tabella sono indicate, nominativamente, le partecipazioni detenute alla data del 14 aprile 2015 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in Mid Industry e nelle società da questa controllate.

Nome e Cognome	Carica ricoperta	Società Partecipata	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Numero azioni possedute al 31.12.2013	Acquistate 2014	Vendute 2014	Numero azioni ordinarie alla Data della Relazione
Stefano Cannizzaro	CFO	Mid Industry Capital S.p.A.	1.1.2014-31.12.2014	150	0	0	150