

zucchigroup

VINCENZO ZUCCHI S.P.A.
Via Legnano, 24 – 20127 Rescaldina (MI)
Codice Fiscale e Partita IVA 00771920154
Numero REA MI 443968
Capitale sociale Euro 25.407.156,82

Relazione illustrativa in materia di Politica sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'Art. 123-ter del Decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e dell'Art. 84-quater del Regolamento Emittente

(modello di amministrazione e controllo tradizionale)

Il presente documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 aprile 2014, è messo a disposizione del pubblico presso la sede della società, sul sito internet della Società www.gruppozucchi.com, in data 30 aprile 2014.

PREMESSA.....	3
SEZIONE I.....	3
1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA	3
2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	4
3. POLITICA ATTUALE	4
3.1 Remunerazione degli Amministratori	4
3.2 Remunerazione dei Dirigenti.....	5
3.3 Benefici non monetari	5
3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica	6
4. POLITICA STOCK OPTIONS.....	6
5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA PER L'ESERCIZIO SUCCESSIVO (2014)	7
6. RIFERIMENTI DI MERCATO	7
SEZIONE II.....	7
APPLICAZIONE DELLA POLITICA	8
PARTECIPAZIONI DETENUTE DA COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	9

PREMESSA

Il presente documento ("**Relazione sulla Politica in materia di remunerazione**", per brevità, la "**Relazione**") è stato redatto in adempimento a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del TUF e dall' art. 84-*quater* della Delibera CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**"), introdotto dalla Delibera attuativa CONSOB n. 18049 del 23 dicembre 2011 e successivamente modificato dalla delibera CONSOB n. 18214 del 9 maggio 2012, sulla base dei quali è stata introdotta una completa e sistematica disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni nelle società quotate.

In via di autoregolamentazione, si è tenuto altresì conto di quanto contenuto nelle raccomandazioni del Codice di autodisciplina delle società quotate, con particolare riferimento a quanto espresso nel criterio applicativo 6.C.1. come da ultimo modificato nel dicembre 2011.

Ai sensi del richiamato art. 123 – *ter* del TUF, la presente Relazione è articolata in due Sezioni; la prima, volta ad illustrare, con riferimento ai componenti gli organi di amministrazione, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica della Società in materia di remunerazione e le procedure adottate per l'adozione e l'attuazione della Politica; la seconda, volta ad illustrare nominativamente i compensi dei soggetti di cui sopra, suddivisi per voci che compongono la remunerazione di ognuno.

SEZIONE I

1. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA

La definizione della Politica per la remunerazione della Società è il risultato di un processo interno chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la remunerazione ed il Consiglio di amministrazione.

I soggetti coinvolti nell'adozione delle Procedure sono il Comitato per la remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio sindacale e l'Assemblea.

Il **Comitato per la remunerazione** (composto, alla data di approvazione della presente Relazione, dagli Amministratori Indipendenti **Luigi Piergiuseppe Murciano**, in qualità di Presidente, e **Anna Schiaffino**, nonché dall'Amministratore non esecutivo **Marco Valerio Corini**):

- 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;

- anche avvalendosi di consulenti esterni, presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche (inclusi eventuali piani di *stock options* o di assegnazione di azioni ovvero altri sistemi di remunerazione a lungo termine) 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 per le Operazioni con Parti correlate**, nell'ambito dell'adozione della Politica per la remunerazione, esprime il proprio parere ogni qual volta tale funzione sia prevista dalle Procedure per le Operazioni con Parti correlate adottate dalla Società.

Il **Consiglio di Amministrazione** approva annualmente la Politica in materia di remunerazione e/o sue modifiche e/o integrazioni decidendo in ordine ai compensi degli amministratori investiti di particolari cariche e sottoponendo alla delibera assembleare la identificazione del compenso complessivo da attribuire ai componenti nonché i piani di *stock options* e le loro modalità di attuazione.

Il Consiglio, inoltre, anche sulla base del parere e/o delle proposte del Comitato per la remunerazione, predispone e approva una Relazione degli amministratori sulla Politica di remunerazione da sottoporre all'Assemblea ai sensi della normativa sopra richiamata e successive modifiche.

Il **Consiglio di Amministrazione** fissa i compensi dei Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (come identificati nell'ambito delle Procedure per le Operazioni con Parti correlate adottate dalla Società), in linea con la Politica adottata dal Consiglio.

Il **Collegio sindacale** esprime il parere obbligatorio relativo alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (art. 2389, comma 3, cod. civ.) e verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla remunerazione.

L'**Assemblea** fissa i compensi degli organi sociali conformemente a quanto previsto dallo Statuto della Società e approva i piani di *stock options* nonché i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari assimilabili.

L'Assemblea, inoltre, delibera, in senso favorevole o contrario, con parere non vincolante, in merito alla Politica per la remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio successivo.

2. FINALITA' PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

La Politica per la remunerazione della Società persegue la finalità di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi aziendali e, al contempo, l'obiettivo prioritario di allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti e di creare valore sostenibile nel medio-lungo periodo attraverso la creazione di un legame tra retribuzione, da un lato, e *performance* individuali e aziendali, dall'altro.

La politica di remunerazione conferma, sia in termini di principi che di leve e meccanismi retributivi, l'impostazione applicata con risultati soddisfacenti nel corso degli esercizi precedenti.

La Politica per la remunerazione della Società è definita in coerenza con la politica di gestione dei rischi e il sistema di controllo interno della Società.

3. POLITICA ATTUALE

3.1 Remunerazione degli Amministratori

Gli attuali compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, pari a complessivi euro 550.000,00, sono stati deliberati nell'Assemblea ordinaria di nomina, tenutasi il 31 maggio 2011. Il Consiglio di amministrazione riunitosi in data 7 marzo 2012, preliminarmente all'ingresso del nuovo amministratore Dr. Riccardo Carradori, previo parere del Comitato per la Remunerazione, ha distribuito i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione: in particolare, sono stati assegnati i seguenti emolumenti:

- Euro 20.000,00 (ventimila/00) per tutti i Consiglieri ad esclusione dei Consiglieri dei consiglieri che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato con la Società, in quanto percepiscono già un compenso dalla Emittente;
- Euro 200.000,00 (duecentomila/00) per la carica di Presidente;
- Euro 50.000,00 (cinquantamila/00) per la carica di Vice Presidente;
- Euro 150.000,00 (centocinquantamila/00) per la carica di Amministratore Delegato;
- Euro 10.000,00 (diecimila/00) per la carica di Presidente del Comitato per il Controllo Interno;
- Euro 5.000,00 (cinquemila/00) per la carica di membro del Comitato per il Controllo Interno, ad esclusione del Presidente del comitato;
- nessun compenso per i membri del Comitato per la Remunerazione.

La deliberazione di distribuzione adottata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2012 determina, conseguentemente, un risparmio di 30.000,00 euro rispetto a quanto deliberato dall'Assemblea.

Tali maggiori compensi potranno, pertanto, essere impiegati in caso di particolari impegni che potrebbero essere richiesti ai Consiglieri.

Durante il Consiglio di Amministrazione del giorno 31 gennaio 2014, il Presidente ed il Vice Presidente hanno comunicato di ridurre, per l'esercizio 2014, il proprio compenso rispettivamente ad Euro 50.000 ed Euro

30.000 per le cariche ricoperte. Il Consiglio di Amministrazione, assunto anche il parere del Comitato per la Remunerazione, ha accettato con gratitudine la riduzione dei compensi.

Durante il Consiglio di Amministrazione del giorno 11 aprile 2014, il Consigliere Luigi Murciano ha comunicato di ridurre, per l'esercizio 2014, il proprio compenso di Presidente del Comitato di Controllo Interno da Euro 10.000 ad Euro 5.000 annui.

La remunerazione degli Amministratori non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Agli Amministratori è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico sulla base dei relativi giustificativi.

Gli emolumenti assegnati hanno carattere globale ed onnicomprensivo e resta, pertanto, esclusa, sino alla scadenza del mandato, l'erogazione di ogni altro emolumento, compenso, remunerazione, indennità per tali titoli.

3.2 Remunerazione dei Dirigenti

Componente fissa

La componente fissa della retribuzione trova riferimento nelle previsioni contrattuali e nelle relative tabelle economiche.

L'applicazione della categoria contrattuale a livello individuale e di riferimento per gli avanzamenti di carriera è correlata ai seguenti fattori:

- accompagnamento della crescita della professionalità individuale, a sua volta collegato alla interpretazione personale del ruolo ed alla assunzione della responsabilità;
- assunzione di incarichi con inquadramenti previsti dal Contratto Nazionale;
- la serie storica degli eventi gestionali e la storia professionale dei manager.

La vigente normativa di settore prevede a livello contrattuale specifiche tabelle di remunerazione. Dette tabelle sono soggette a periodiche rivalutazioni sulla base del rinnovo dei contratti collettivi di settore. Il minimo retributivo può essere integrato dall'azienda con strumenti *ad personam*.

Componente variabile a breve termine (MBO)

Il sistema MBO è stato adottato già da alcuni anni dalla Società per incentivare i Dirigenti nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L'MBO varia, rispetto al compenso base dei Dirigenti, sino ad un massimo del 30%.

La Vincenzo Zucchi, per la peculiarità dell'attività svolta, attribuisce particolare importanza ad alcune funzioni rispetto ad altre. Tale importanza varia, quindi, nel corso del tempo in funzione dei risultati raggiunti e delle fasi di vita dell'azienda e rende quindi necessario un certo livello di flessibilità del sistema incentivante.

Il peso degli obiettivi (aziendali e individuali) dell'MBO annuale per i dirigenti è diverso tra loro in funzione delle fasi di vita dell'azienda.

Gli obiettivi sono rivisti ed aggiornati ogni anno, ai fini del loro allineamento con il piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Sia in caso di superamento degli obiettivi c.d. "*extrabudget*" che in caso di mancato raggiungimento del 100% degli stessi, l'assegnazione del Bonus è valutata discrezionalmente dalla Società poiché alcuni degli obiettivi non sono sempre misurabili.

3.3 Benefici non monetari

Il Presidente, Ing. Matteo Zucchi, e l'Amministratore Delegato, Dr. Riccardo Carradori, godono di una polizza assicurativa vita puro rischio e invalidità permanente da malattia (capitale assicurato Euro 220.000,00), una polizza assicurativa infortuni (capitale assicurato Euro 1.550.000,00 in caso di morte, ovvero Euro 1.500.000,00 in caso di invalidità permanente) ed una polizza a copertura delle spese mediche.

Al Presidente e all'Amministratore Delegato, sulla base dei contratti stipulati con la Società, è stata inoltre assegnata un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il valore dei benefici non monetari (*fringe benefit*) assegnati al Presidente ammontano ad Euro 6.061, mentre quelli attribuiti all'Amministratore Delegato ammontano ad Euro 5.225.

Ai Dirigenti è concessa una polizza vita con un capitale assicurato di Euro 220.000,00, una polizza infortuni estesa all'ambito extra-professionale, nonché una polizza per il rimborso delle spese mediche (Integrativa FASI).

3.4 Trattamenti in caso di cessazione dalla carica

Non sono previsti trattamenti da corrispondere agli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo, né accordi che contemplino accordi di non concorrenza.

4. POLITICA STOCK OPTIONS

L'Assemblea ordinaria degli azionisti del 2 agosto 2012 ha inoltre approvato il "Piano di Stock Option 2012-2015", un piano di incentivazione aziendale finalizzato ad istituire strumenti di remunerazione legati al raggiungimento di risultati aziendali riservato agli amministratori, i dipendenti e/o i collaboratori della Vincenzo Zucchi S.p.A. e/o di società controllate.

L'Assemblea ha quindi conferito al Consiglio di Amministrazione della Società le opportune deleghe per dare esecuzione al Piano di Stock Option quali, in via non esaustiva, le facoltà di individuare i beneficiari, determinare i quantitativi attribuibili, fissare le condizioni di risultato e gli indici di performance, predisporre il regolamento esecutivo.

Il Piano di Stock Option 2012-2015 prevede l'assegnazione di massime 12.500.000 di Opzioni che consentiranno ai destinatari di acquistare un corrispondente numero di Azioni, subordinatamente alla verifica del raggiungimento di un predeterminato obiettivo di *performance* individuato dal Consiglio di Amministrazione ed al perdurare del rapporto professionale con la Società.

I diritti d'opzione assegnati maturano, e diventano per l'effetto esercitabili, progressivamente in un periodo di maturazione compreso tra il 2012 e il 2015 e saranno esercitabili dal momento della maturazione sino al 31 dicembre 2020.

L'Assemblea straordinaria degli Azionisti del 2 agosto 2012 ha, *inter alia*, deliberato di conferire al Consiglio di Amministrazione – per un periodo massimo di cinque anni da tale data – una delega ai sensi dell'articolo 2443 del Codice Civile ad aumentare a pagamento il capitale sociale, in una o più volte, in via scindibile, per un importo massimo di nominali 2.500.000 Euro mediante emissione di massime n. 12.500.000 azioni ordinarie, prive di valore nominale, a servizio del piano di stock option 2012 – 2015 riservato a favore degli amministratori, dei dipendenti e/o dei collaboratori di Vincenzo Zucchi S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'articolo 2359, comma 1, n. 1), c.c., con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'articolo 2441, commi quinto sesto e ottavo, del Codice Civile, con facoltà di determinare i relativi prezzi di emissione.

In data 24 settembre 2012, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione all'Amministratore Delegato Dr. Riccardo Carradori di numero 6.600.000 diritti per la sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie stabilendo il prezzo di emissione delle azioni pari ad Euro 0,076.

In data 17 dicembre 2012, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'assegnazione al collaboratore Alberto Antonioli di numero 3.750.000 diritti per la sottoscrizione di altrettante azioni ordinarie stabilendo il prezzo di emissione delle azioni pari ad Euro 0,08.

A tale riguardo si precisa che il dott. Antonioli ha concluso il suo rapporto di collaborazione con la Vincenzo Zucchi a far data dal 1° febbraio 2014 decadendo da tale diritto.

Il Consiglio di Amministrazione ha assunto l'impegno, da parte della Società, nei confronti dei beneficiari delle assegnazioni dei diritti, di procedere non appena le condizioni patrimoniali della Società stessa avranno i requisiti normativi per potersi deliberare un aumento del capitale sociale, ad assumere una delibera di aumento del capitale sociale a servizio del Piano di Stock Option 2012 – 2015.

Si segnala che alla data di approvazione della presente relazione permangono le particolari condizioni patrimoniali della Società che non consentono allo stato attuale di poter assumere una delibera di aumento del capitale sociale a servizio del Piano di Stock Option 2012-2015.

Non sono previsti sistemi di pagamento differito o meccanismi di correzione ex post, né - per quanto riguarda il Piano di Stock Option 2012 - 2015 - è previsto il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

Per maggiori dettagli sul Piano di Stock Option 2012-2015 si vedano il relativo Regolamento e le tabelle riepilogative pubblicati sul sito internet della Società www.gruppozucchi.com.

5. CAMBIAMENTI DELLA POLITICA PER L'ESERCIZIO SUCCESSIVO (2014)

Non sono previste modifiche della Politica sulla Remunerazione nel corso dell'esercizio 2014.

6. RIFERIMENTI DI MERCATO

La proposta inerente la Politica sulla Remunerazione è stata formulata facendo riferimento alle *best practice* di mercato, all'analisi del contesto di operatività di Vincenzo Zucchi S.p.A. e tenendo conto di aziende con caratteristiche analoghe, prevalentemente nei settori commerciali.

SEZIONE II

La seconda **sezione** di questa relazione evidenzia i compensi dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, utilizzando le tabelle all'uopo predisposte.

L'Amministratore Delegato riveste anche la funzione di Direttore Generale ed è l'unico dirigente con responsabilità strategiche.

Si forniscono nella tabella 1 di seguito le informazioni analitiche relative ai compensi corrisposti agli Amministratori e ai componenti del Collegio Sindacale.

Detti compensi, ammontanti complessivamente ad Euro 1.092 migliaia, sono costituiti dalle retribuzioni (con riferimento all'esercizio 2013 sono interamente fisse) per Euro 1.116 migliaia e fringe benefit per Euro 19 migliaia.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
Matteo Zucchi	Presidente	01/01 - 31/12	31/12/13	220				6		226
Alessandro Cortesi	Vicepresidente	01/01 - 31/12	31/12/13	70						70
Manlio Alberto Zucchi	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/13					5	175	180
Marco Valerio Corini	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/13	20	5					25
Luigi Piergiuseppe Murciano	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/13	20	10					30
Filippo Zucchi Frua	Amministratore	01/01 - 31/12	31/12/13					3	133	136
Riccardo Carradori	Amministratore Delegato	14/05 - 31/12	31/12/13	150				5	200	355
Paolo Alberti	Amministratore	28/06 - 31/12	31/12/13	20	5					25
Compensi nella società che redige il bilancio				500	20	0		19	508	1.047
Compensi da controllate e collegate										69
Totale										1.116

Come sopra esposto, non sussistono accordi relativamente a trattamenti da corrispondere agli Amministratori in caso di cessazione dalla carica per qualsiasi motivo essa avvenga.

Si forniscono nella tabella 2 di seguito le informazioni analitiche relative alle stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

			Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio
Riccardo Carradori	Direttore Generale e Amministratore Delegato		La delibera di aumento di capitale relativa all'assegnazione è stata posticipata per allinearla all'operazione sul capitale.											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Delibera assemblea 2 agosto 2012					6.600.000	0,076							
	Piano B (data relativa delibera)													
	Piano C (data relativa delibera)													
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)													
	Piano B (data relativa delibera)													
(III) Totale			0			6.600.000			0			0		

Si precisa, inoltre, che non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option né piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa).

APPLICAZIONE DELLA POLITICA

Con riferimento all'esercizio 2013, senza tener conto degli affinamenti apportati alla Politica e descritti in precedenza, la Politica per la remunerazione risulta effettivamente applicata dalla Società, come indicato nella Sezione II di questo documento e verificato dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'attività di monitoraggio effettuata.

PARTECIPAZIONI DETENUTE DA COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Di seguito lo schema redatto sulla base dei criteri di cui all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, all'Allegato 3A, Schema 7-*ter* indicante le partecipazioni detenute.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2012	Numero azioni acquistate o sottoscritte	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2013
Matteo Zucchi	Presidente	Vincenzo Zucchi S.p.A.	7.364.962			7.364.962
Manlio Alberto Zucchi	Consigliere Dimesso in data 31.01.14	Vincenzo Zucchi S.p.A.	7.596.728			7.596.728
Filippo Zucchi Frua	Consigliere Dimesso in data 31.01.14	Vincenzo Zucchi S.p.A.	4.053.024			4.053.024

In data 31 gennaio 2014 il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente ha accettato le dimissioni con decorrenza immediata dei consiglieri Manlio Alberto Zucchi e Filippo Zucchi Frua, Consiglieri esecutivi non indipendenti, i quali, preso atto dello scioglimento del patto parasociale intervenuto lo scorso 14 gennaio 2014, avente ad oggetto, tra l'altro, alcune regole di *governance*, hanno ritenuto opportuno rimettere a disposizione del Consiglio il proprio mandato.

I Signori Azionisti, preso atto della presente Relazione, sono invitati ad adottare la seguente deliberazione:

**“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Vincenzo Zucchi S.p.A., esaminata la Relazione degli Amministratori sulla Politica per la Remunerazione,
delibera**

in senso favorevole in ordine a quanto contenuto nella Sezione I della stessa con specifico riferimento ai suoi contenuti programmatici nonché alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica medesima”.

La presente Relazione, ai sensi di quanto previsto dagli art. 123-*ter*, comma 1 del TUF e 84-*quater* del Regolamento Emittenti, è depositata presso la sede sociale e pubblicata sul sito web della Società e via SDIR.

Vi invitiamo, pertanto, in sede di Assemblea ad approvare la proposta da noi formulata e come sopra motivata e ad assumere le necessarie delibere, ringraziandoVi per la fiducia accordataci.

Rescaldina, 11 aprile 2014

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Ing. Matteo Zucchi