



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

*ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, in conformità all'art. 84-quater del
Regolamento Emittenti e all'art. 6 del Codice di Autodisciplina*

16 marzo 2015

INTRODUZIONE

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta ai sensi all’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**Testo Unico della Finanza**”) e all’art. 84-*quater* della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. del dicembre 2011 (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, “Politica sulla Remunerazione”, è illustrata, con riferimento all’esercizio 2015, la politica di Ascopiave S.p.A. (“**Ascopiave**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione:

- (a) dei membri del consiglio di amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di Ascopiave (gli “**Amministratori**”),
- (b) dei membri del collegio sindacale di Ascopiave (i “**Sindaci**”)
- (c) del Direttore generale di Ascopiave (il “Direttore generale”)
- (d) dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Ascopiave (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”),

nonché sono rappresentate le procedure utilizzate dalla Società per l’adozione e l’attuazione di tale politica e i soggetti coinvolti nell’adozione e attuazione della politica medesima.

Nella Sezione II, “Compensi 2014”, con riferimento ai medesimi soggetti *sub* (a), (b), (c) e (d), sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Ascopiave e dalle società da quest’ultima controllate o collegate.

Quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si precisa che l’individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata, in conformità al Regolamento Consob, ai sensi della definizione fornita a tal riguardo in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento e dalla Procedura (come *infra* definiti).

La presente Relazione inoltre, ai sensi del quarto comma dell’art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, riporta nell’apposita Tabella 3B i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché dal Direttore generale e dai Dirigenti con Responsabilità

Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificata e integrata (il “**Regolamento**”), e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, ai sensi del predetto Regolamento, in data 24 novembre 2010, e disponibile sul sito internet della Società (www.gruppoascopiave.it) (la “**Procedura**”), l'adozione da parte di Ascopiave della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell'assemblea in merito alla stessa Politica di Remunerazione, su proposta del consiglio di amministrazione e previo coinvolgimento del comitato per la remunerazione della Società, ai sensi dell'art. 3.2(b) della Procedura, esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui alla stessa Procedura alle deliberazioni del consiglio di amministrazione in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche - diverse dalle deliberazioni assunte dal consiglio di amministrazione nei limiti di importo complessivo preventivamente stabilito dall'assemblea ex art. 2389 cod. civ. - nonché del Direttore generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE I

“POLITICA SULLA REMUNERAZIONE”

1. **PREMESSA**

1.1 Il presente documento (nel seguito, la “**Politica di Remunerazione**”) illustra la politica di Ascopiave S.p.A. (“**Ascopiave**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione ed incentivazione dei componenti del Consiglio di amministrazione, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per tali intendendosi 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 fornita in proposito nell’Allegato 1 al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati ai sensi del successivo Paragrafo 2.4.2 (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

1.2 La Politica di Remunerazione è predisposta in conformità alle raccomandazioni dell’Articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), come da ultimo modificato nel mese di luglio 2014, al quale la Società aderisce, nonché ai fini dell’Articolo 3.2 lettera (b) della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate approvata da Ascopiave in data 24 novembre 2010 (la “**Procedura**”).

1.3 La presente Politica di Remunerazione, approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione in data 19 dicembre 2011, è stata modificata in data 15 marzo 2012 e 14 marzo 2013. La stessa potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

2. **PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

2.1 **Processo per la predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è: (i) approvata dal consiglio di amministrazione della Società su proposta del comitato per la remunerazione; e (ii) presentata all’assemblea in occasione dell’approvazione del bilancio e sottoposta al voto consultivo dei soci ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998.

La Politica di Remunerazione è stata predisposta e approvata dalla Società secondo le modalità sopra indicate senza il coinvolgimento di esperti indipendenti.

2.2 **Rapporti tra la Politica di Remunerazione e la politica di gestione del rischio adottata dalla Società**

La Società non ha formalizzato una politica di gestione del rischio.

2.3 **Criteri per la definizione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza fare riferimento a politiche retributive adottate da altre società, bensì in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base dei principi da tempo seguiti dalla Società nella individuazione e definizione della retribuzione dei propri amministratori, sindaci, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, alle raccomandazioni formulate dal Codice di Autodisciplina e alla best practice delle società quotate.

2.4 **La *governance* della Società e la Politica di Remunerazione**

2.4.1 Ascopiave ha adottato un modello di *governance* atto a garantire trasparenza, coerenza a livello del gruppo di società ad essa facente capo (il “**Gruppo**”), e un adeguato controllo in relazione alla politica retributiva e alla sua attuazione.

2.4.2 Il consiglio di amministrazione è competente, oltre che per l’approvazione della Politica di Remunerazione e la sua presentazione all’assemblea, anche per:

- (i) la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall’assemblea, ai sensi dell’art. 2389, co. 1, cod. civ., ove non vi abbia provveduto la stessa;
- (ii) la determinazione della retribuzione spettante all’amministratore delegato e agli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, co. 3, cod. civ., previa proposta del comitato per la remunerazione;
- (iii) la determinazione della remunerazione su base annua, degli incentivi su base annuale e a lungo termine, per il Direttore generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (iv) l’esame dei piani di incentivazione da sottoporre all’approvazione assembleare;
- (v) l’individuazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, a cui destinare i piani di incentivazione, nonché la determinazione della misura degli incentivi a ciascuno spettanti;

- (vi) la costituzione, al proprio interno, del comitato per la remunerazione, nonché la definizione delle relative competenze, in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Le attribuzioni sopra indicate potranno essere oggetto di delega da parte del consiglio di amministrazione all'amministratore delegato ove consentito dalla normativa e dallo statuto e compatibilmente con le competenze degli organismi interni.

2.4.3 Il comitato per la remunerazione - istituito all'interno del consiglio di amministrazione - è investito delle seguenti funzioni:

- (a) formula al consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio al riguardo;
- (b) valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, formulando al Consiglio raccomandazioni generali in materia;
- (c) esamina e formula proposte al consiglio di amministrazione per l'approvazione degli incentivi su base annuale e a lungo termine destinati agli Amministratori esecutivi, al Direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (d) formula raccomandazioni generali al Consiglio di Amministrazione in relazione alla remunerazione degli altri Amministratori;
- (e) formula raccomandazioni al consiglio di amministrazione in relazione: (a) all'utilizzo dei piani di incentivazione basati su azioni della Società e ai piani di incentivo annuale; e (b) a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione, sottoponendo in particolare proposte al consiglio in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno;
- (f) vigila sull'utilizzo, l'evoluzione e l'applicazione dei sistemi di incentivazione, tra cui in particolare i piani di incentivazione basati su azioni della Società di volta in volta adottati, nonché sulle modalità di selezione dei beneficiari, sulla individuazione degli obiettivi e la determinazione dei premi così come meglio descritti nei rispettivi piani;

- (g) monitora l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti dai piani di incentivazione destinati agli Amministratori esecutivi, al Direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (h) valuta, con periodicità almeno annuale, il proprio operato, nonché l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, proponendo al consiglio di amministrazione eventuali modifiche;
- (i) assiste il consiglio di amministrazione nelle particolari materie o questioni di cui sia di volta in volta investito o delegato dal consiglio stesso;
- (j) esprime, laddove necessario o richiesto, un preventivo parere motivato sull'interesse della Società al compimento di operazioni con parti correlate aventi ad oggetto l'assegnazione o l'incremento di remunerazioni e benefici economici, sotto qualsiasi forma, ad un componente di un organo di amministrazione o controllo o a un dirigente con responsabilità strategiche, ai sensi della Procedura, nonché sulla convenienza e sulla correttezza sostanziale delle relative condizioni.

Il Comitato per la Remunerazione, nel formulare le proprie proposte ed effettuare le proprie valutazioni, terrà conto delle previsioni del Codice di Autodisciplina e delle *best practice* seguite dalle società quotate.

2.4.4 Nello svolgimento delle sue funzioni, il comitato per la remunerazione può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può, inoltre, avvalersi di consulenti esterni esperti in politiche retributive, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione e a condizione che questi non forniscano simultaneamente al dipartimento per le risorse umane, agli amministratori, al Direttore generale o ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche servizi di significatività tale da compromettere, in concreto, l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi. Il comitato per la remunerazione si è dotato di un proprio regolamento - approvato dal consiglio di amministrazione - e ogni decisione è adottata con il voto favorevole della maggioranza assoluta dei suoi componenti. Alle riunioni del comitato può prendere parte, senza diritto di voto, il presidente del collegio sindacale (o altro sindaco da questi designato) e qualsiasi componente del collegio sindacale che intenda partecipare.

2.4.5 Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato per la remunerazione in cui vengano

formulate le proposte al consiglio di amministrazione relative alla propria remunerazione.

- 2.4.6 Il comitato per la remunerazione è composto da tre amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti.
- 2.4.7 Il collegio sindacale, nell'esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verifica la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione.
- 2.4.8 Le società del Gruppo, nel determinare i compensi spettanti ai propri amministratori, e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si attengono alle indicazioni fornite da Ascopiave e applicano le linee guida di cui alla presente Politica di Remunerazione.

3. FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

- 3.1 La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del *management* con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.
- 3.2 Allo scopo di raggiungere gli obiettivi sopra indicati, la Politica di Remunerazione è definita sulla base dei seguenti principi:
- **sostenibilità:** nella definizione della remunerazione, in particolare attraverso i piani di incentivazione, la Società deve contribuire alla sostenibilità del Gruppo, cercando di allineare gli obiettivi individuali a quelli di Ascopiave. La retribuzione è pertanto direttamente connessa sia alle *performance* individuali sia alla creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e, quindi, per i suoi azionisti;
 - **corretta integrazione di diverse componenti della remunerazione:** la Società ricerca il miglior equilibrio tra diverse forme di remunerazione, *in primis*, tra componente fissa e variabile, ma tenendo anche conto di *benefit* ed elementi non monetari (quali i percorsi di sviluppo della carriera). In questo modo, la remunerazione presenta un grado di flessibilità tale da permettere di meglio allineare nel tempo il livello retributivo con le *performance*;

- **rispetto e valorizzazione delle persone:** Ascopiave riconosce che l'impegno e le potenzialità professionali rappresentano i criteri determinanti per lo sviluppo retributivo e di carriera. La componente variabile è determinata in modo tale da premiare l'impegno e valorizzare l'apporto individuale ai risultati raggiunti dal Gruppo, senza con ciò divenire la componente prevalente della remunerazione;
- **monitoraggio continuo delle prassi e tendenze di mercato:** l'osservazione delle prassi e tendenze del mercato permette alla Società sia di attrarre sia di mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza;
- **compliance:** la Società si ispira alle *best practice* in materia di remunerazione, a partire dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, e si attiene alle prescrizioni del Regolamento di Borsa per il mantenimento della qualifica "STAR". Inoltre, Ascopiave e le società del Gruppo si attengono scrupolosamente alle norme di legge che disciplinano l'erogazione di compensi ai componenti dei propri organi amministrativi che siano anche amministratori di enti locali soci, anche in via indiretta, di Ascopiave e, se applicabili, alle norme che limitano i compensi erogabili dalle società partecipate da enti pubblici.

4. COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

4.1 Componente fissa

Il livello della remunerazione fissa è principalmente correlato: (i) alla specializzazione professionale; (ii) al ruolo organizzativo ricoperto; e (iii) alle responsabilità.

La componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Data la finalità di attrarre e motivare professionisti qualificati e competenti, la Società monitora costantemente le prassi di mercato quanto alle componenti fisse della remunerazione, allo scopo di allinearsi alle *best practice* in materia.

4.2 Management by objectives

- 4.2.1 Una parte della remunerazione variabile potrà essere correlata alla *performance* nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la *performance* individuale sia i risultati della Società e di Gruppo.
- 4.2.2 La Società, in particolare, intende realizzare un sistema di retribuzione variabile, c.d. *Management by Objectives* (MBO), volto a incentivare - attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile - il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* da parte dei dirigenti del Gruppo. Il piano di MBO, che sarà adottato dal consiglio di amministrazione sentito il parere del comitato per la remunerazione, prevederà obiettivi specifici per ciascun destinatario (o categorie di destinatari), individuati con l'ausilio dei responsabili delle diverse aree di *business* della società e della funzione risorse umane, impiegando specifici parametri utilizzati dal *management* per monitorare l'andamento della linea di *business* di ciascun destinatario del piano ovvero indicatori economici (quali l'EBITDA o EBIT), consolidati o relativi a tali linee di *business*, e altri indici di efficienza e produttività. Nell'individuare gli specifici obiettivi di *performance* e i relativi parametri, le funzioni competenti terranno conto dell'esigenza di garantire: (a) *target* precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati; e (b) il coordinamento con gli obiettivi della Società e del Gruppo; (c) il rispetto degli obblighi di cui alla Delibera 11/07 dell'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas in tema di *unbundling*. Una parte non preponderante degli obiettivi assegnati ai destinatari del piano di MBO potrà essere legata a obiettivi qualitativi, il cui raggiungimento sarà valutato dal Consiglio di Amministrazione o dalle funzioni aziendali a ciò delegate.
- 4.2.3 Il piano di MBO prevederà dei limiti massimi ai *bonus* erogabili tali da far sì che gli stessi non possano eccedere la soglia determinata annualmente dal consiglio di amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione, e potrà prevedere meccanismi di pagamento differito di tutti o parte dei *bonus* erogabili. L'erogazione dei *bonus* sarà subordinata al raggiungimento di una determinata soglia degli obiettivi annuali previsti. Al raggiungimento di tale soglia, l'ammontare del *bonus* erogabile varierà proporzionalmente al raggiungimento dell'obiettivo previsto, in modo da collegare la percezione della componente variabile della retribuzione all'effettivo miglioramento degli indicatori di *performance* posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione.

4.3 Incentivi a lungo termine

- 4.3.1 La componente variabile della remunerazione dovrà altresì essere orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da: (i) focalizzare l'attenzione dei beneficiari verso fattori di interesse strategico;

(ii) favorirne la fidelizzazione; (iii) allineare la remunerazione alla creazione di valore, nel medio-lungo termine, per gli azionisti; e (iv) garantire un livello di remunerazione complessivamente competitivo.

4.3.2 Gli incentivi a lungo termine saranno realizzati mediante piani di compensi basati su strumenti finanziari, predisposti dal consiglio di amministrazione sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e debitamente autorizzati dall'Assemblea ai sensi dell'Articolo 114 del D.Lgs. n. 58 del 1998.

4.3.3 In particolare, la Società potrà approvare:

- (i) piani cc. dd. di *option grant*, che prevedono l'attribuzione di diritti di opzione per il successivo acquisto di azioni Ascopiave con regolamento per consegna fisica (c.d. *stock option*) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. *stock appreciation right*);
- (ii) piani cc.dd. di *stock grant*, basati sull'attribuzione diretta di azioni Ascopiave;
- (iii) piani di compensi che si risolvono nel pagamento (anche mediante l'attribuzione di azioni) di un premio che tenga conto del rendimento delle azioni Ascopiave e/o delle *performance* della Società e del Gruppo.

Beneficiari di tali piani potranno essere dipendenti o amministratori di Ascopiave e delle società del Gruppo, purché coinvolti nella gestione di Ascopiave o del Gruppo. L'attribuzione dei benefici sarà condizionato al decorso di un intervallo temporale adeguato (e comunque non inferiore a tre anni), che tenga conto, ad esempio, degli obiettivi del singolo piano e della durata del mandato degli amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di *performance* predefiniti in stretta correlazione con i *target* di medio-lungo periodo della Società.

I piani potranno inoltre prevedere che una quota delle azioni assegnate a, o acquistate da, i beneficiari sia mantenuta dai medesimi per un periodo di tempo prestabilito. Nel caso in cui i piani destinati agli amministratori non prevedano assegnazione o acquisto di azioni, bensì l'erogazione di premi in danaro, la Società potrà prevedere meccanismi di *share retention* (ad esempio, prevedendo che una quota dei premi assegnati sia reinvestita dal beneficiario in azioni della Società che devono essere mantenute sino al termine del mandato). L'assegnazione dei diritti di opzione o delle azioni, così come il riconoscimento di differenziali in danaro, sarà correlata a: (i) la capacità del singolo beneficiario di contribuire allo sviluppo della Società; (ii) la competenza professionale e il ruolo ricoperto nell'organigramma aziendale; (iii) il livello dei compensi complessivamente percepiti; e (iv) le esigenze di fidelizzazione.

4.4 Benefit e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, il pacchetto retributivo del Direttore generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei dirigenti può essere completato da *benefits* non monetari, quali ad esempio l'auto aziendale e forme di assicurazione sanitaria integrativa.

4.5 Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società potrà pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri amministratori, con il Direttore generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove ciò sia ritenuto opportuno al fine di attrarre adeguate risorse professionali ovvero nell'ambito degli accordi di investimento stipulati nell'esercizio della propria attività caratteristica. Tali trattamenti non potranno in ogni caso essere previsti qualora la risoluzione del rapporto avvenga per giusta causa; la Società si riserva, inoltre, di prevedere un collegamento tra l'ammontare del trattamento dovuto in caso di cessazione del rapporto e la performance della Società stessa.

4.6 Accordi di non concorrenza

La Società potrà pattuire accordi di non concorrenza, con i propri Amministratori, Direttore generale, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e risorse con funzioni direttive del Gruppo Ascopiave, connessi alla cessazione della carica o dell'impiego.

5. LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

5.1 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

5.1.1 In aggiunta alla remunerazione spettante a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione determinata nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea *ex art.* 2389, co. 1, cod. civ., la remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche è definita dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione.

5.1.2 La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si dovrà costituire di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e (ii) nel caso di amministratori cui sono delegate specifiche funzioni, una componente variabile nella

forma dei piani di incentivazione a lungo termine di cui al precedente Paragrafo 4.3.

5.1.3 Il valore complessivo dei piani di incentivazione a lungo termine destinati agli amministratori cui sono delegate specifiche funzioni non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa; il relativo limite massimo sarà determinato annualmente dal consiglio di amministrazione della Società, sentito il comitato per la remunerazione.

5.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

5.2.1 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è di norma determinata dal consiglio di amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ., su proposta del comitato per la remunerazione, prevedendo un compenso aggiuntivo tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare della partecipazione ad uno o più comitati.

5.2.2 La remunerazione degli amministratori non esecutivi è stabilita in misura fissa e non può essere legata ai risultati economici di Ascopiave. In particolare, tali amministratori non sono beneficiari dei piani di incentivazione approvati dalla Società.

6. LA REMUNERAZIONE DEI SINDACI

L'ammontare degli emolumenti spettanti ai sindaci su base annua è determinato dall'assemblea all'atto della nomina.

7. LA REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

7.1.1 La remunerazione del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si dovrà comporre di tutti gli elementi sopra indicati, in particolare di: (i) una remunerazione fissa annua lorda; (ii) una componente variabile di breve periodo, attraverso la partecipazione al piano di MBO che sarà adottato dalla Società; e (iii) una componente variabile di lungo periodo, attraverso partecipazione ai piani di incentivazione a lungo termine che saranno approvati da Ascopiave.

7.1.2 La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di *performance* preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente; il relativo limite

massimo sarà determinato annualmente dal consiglio di amministrazione della Società, sentito il comitato per la remunerazione.

7.1.3 Il consiglio di amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione, può altresì attribuire a singoli dirigenti *bonus* discrezionali in relazione a specifiche operazioni e/o progetti.

SEZIONE II

“COMPENSI 2014”

Parte A

La presente Parte A della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei sindaci, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014, si concluderà il "Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria 2012-2014" riservato ad alcuni amministratori esecutivi e personale con funzioni direttive del Gruppo Ascopiave, avente ad oggetto l'attribuzione di un premio correlato al rendimento del titolo Ascopiave e al raggiungimento di determinati *target* di performance nel triennio 2012-2014, da erogarsi in parte in denaro e in parte mediante l'attribuzione di azioni della Società.

Nel corso del 2014, si è concluso, con l'erogazione di quanto maturato, il piano di *phantom stock option* riservato ad alcuni dipendenti e amministratori del Gruppo Ascopiave, avente ad oggetto n. 2.315.000 opzioni assegnate nell'ambito del piano denominato "*Phantom Stock Option 2007*". Il piano aveva quale scopo l'incentivazione della permanenza nel Gruppo dei dirigenti che avevano partecipato alla fase di quotazione della Società, nonché l'incremento del valore del titolo Ascopiave.

Per informazioni di dettaglio in merito ai piani sopra indicati, si rinvia alla relativa documentazione informativa, redatta e pubblicata ai sensi della normativa applicabile e disponibile sul sito internet della Società (www.gruppoascopiave.it).

A.1 AMMINISTRATORI

Occorre preliminarmente segnalare che l'Assemblea dei soci di Ascopiave del 24 aprile 2014 ha provveduto al rinnovo degli organi sociali e, pertanto, nel corso dell'esercizio 2014 si è modificata la composizione del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea dei soci del 24 aprile 2014 ha provveduto alla nomina di un Consiglio di Amministrazione composto da 5 membri, nelle persone di:

NOMINATIVO	CARICA
Fulvio Zugno	Presidente
Dimitri Coin	Amministratore indipendente
Enrico Quarello	Amministratore
Greta Pietrobon	Amministratore indipendente
Bruno Piva	Amministratore indipendente

Il 22 maggio 2014 si è dimesso dalla carica l'amministratore sig. Bruno Piva. Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla sostituzione in data 19 giugno 2014, nominando quale amministratore il sig. Claudio Paron, primo dei non eletti della lista di minoranza dalla quale era stato nominato amministratore il sig. Bruno Piva.

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci del 24 aprile 2014 ha stabilito per l'intero Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad Euro 280.000 annui, ferma restando la competenza del Consiglio di determinare un compenso ulteriore per gli amministratori muniti di particolari cariche, in conformità allo statuto e secondo quanto previsto dall'articolo 2389 comma 3 cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2014 ha provveduto a ripartire come segue:

- al Presidente Fulvio Zugno Euro 80.000,00 annui;
- al Consigliere Dimitri Coin Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Enrico Quarello Euro 50.000,00 annui;

- al Consigliere Greta Pietrobon Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Bruno Piva Euro 50.000,00 annui.

A seguito dell'attribuzione al Presidente, dott. Fulvio Zugno, delle funzioni di Amministratore Delegato della Società, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2014, il Consiglio di Amministrazione di Ascopiave ha provveduto ad attribuire allo stesso un compenso fisso per tale carica pari a Euro 180.000,00 lordi annui, in aggiunta al compenso sopra indicato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione. Il dott. Fulvio Zugno ha inoltre percepito, in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della società partecipata Estenergy, un compenso pari a Euro 8.000,00 per il periodo intercorrente dal 1 gennaio 2014 al 31 dicembre 2014. Il Presidente, dott. Fulvio Zugno, è stato inoltre individuato dal Consiglio di Amministrazione tra i beneficiari del "Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria 2012-2014". Gli eventuali compensi derivanti dal sistema incentivante, da corrispondersi per metà in denaro e per metà in azioni Ascopiave, saranno erogati a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014.

Gli amministratori non esecutivi Dimitri Coin, Enrico Quarello, Claudio Paron¹ (Bruno Piva dal 24 aprile 2014 al 22 maggio 2014) non hanno ricevuto alcun compenso aggiuntivo in virtù degli incarichi ricoperti quali membri del Comitato per il Controllo e Rischi e/o del Comitato per la Remunerazione. L'amministratore indipendente Greta Pietrobon non ha ricoperto altri incarichi, pertanto non è destinataria di compensi aggiuntivi rispetto a quello di Amministratore.

Il precedente Consiglio di Amministrazione, in carica fino all'Assemblea del 24 aprile 2014, era composto da:

NOMINATIVO	CARICA
Fulvio Zugno	Presidente
Dimitri Coin	Amministratore non esecutivo
Enrico Quarello	Amministratore indipendente
Giovanni Bernardelli	Amministratore indipendente
Massimino Colombari	Amministratore indipendente

¹ In carica dal 19 giugno 2014.

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del cessato Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci del 28 aprile 2011 aveva stabilito per l'intero Consiglio di Amministrazione un compenso complessivo pari ad Euro 280.000 (duecentoottanta) lordi annui, ferma restando la competenza del consiglio di determinare un compenso ulteriore per gli Amministratori muniti di particolari cariche, in conformità allo statuto e all'articolo 2389 comma 3 cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione del 10 giugno 2011 aveva provveduto a ripartire come segue:

- al Presidente Fulvio Zugno Euro 80.000,00 annui;
- al Consigliere Dimitri Coin Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Bernardelli Giovanni Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Enrico Quarello² Euro 50.000,00 annui;
- al Consigliere Massimino Colomban Euro 50.000,00 annui.

A seguito dell'attribuzione al Presidente, dott. Fulvio Zugno, delle funzioni di Amministratore Delegato della Società, deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2011, il Consiglio di Amministrazione di Ascopiave aveva provveduto ad attribuire allo stesso un compenso fisso per tale carica pari a Euro 180.000 lordi annui, in aggiunta al compenso sopra indicato quale Presidente del Consiglio di Amministrazione.

A.2 DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso del 2014, la carica di Direttore Generale della Società è stata rivestita dal dott. Roberto Gumirato.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Ascopiave, nel medesimo periodo, sono risultati:

- Cristiano Belliato - Chief Financial Officer di Ascopiave
- Antonio Vendraminelli³ - Chief Technical Officer di Ascopiave
- Giacomo Bignucolo - Direttore Pianificazione e Controllo di Ascopiave

² In carica dal 14 febbraio 2012.

³ Dal 1° febbraio 2014. Fino al 31 gennaio 2014, il ruolo era ricoperto dall'ing. Giovanni Favaro.

- Claudio Fabbi - Direttore Generale di Ascotrade

Nel corso dell'esercizio 2014, la remunerazione del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata rappresentata da una componente fissa e da una componente variabile di breve periodo, legata al raggiungimento di risultati di performance (cd. Management by objectives 2014). Il Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategica hanno beneficiato, in corso d'anno, dell'automobile aziendale.

Il dott. Cristiano Belliato è stato, nel corso del 2014, membro del Consiglio di Amministrazione delle società Ascoblu S.r.l. e Amgas Blu S.r.l.; il compenso percepito da Amgas Blu S.r.l è stato pari a Euro 5.000, nessun compenso è stato corrisposto da Ascoblu S.r.l.. Nel corso del 2014, l'ing. Claudio Fabbi ha ricoperto, nelle società del Gruppo Ascopiave, le cariche di Amministratore Delegato della società Pasubio Servizi S.r.l., di Amministratore della società Edigas Due S.p.A., di Presidente della società Ascoblu S.r.l.. I compensi relativi alle cariche sopra indicate, sono risultati pari, a Euro 8.000 per l'incarico in Pasubio Servizi S.r.l., a Euro 3.750 per l'incarico in Edigas Due S.p.A.. Non sono erogati compensi per l'incarico nella società Ascoblu S.p.A..

Il Direttore Generale dott. Roberto Gumirato e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dott. Belliato, dott. Bignucolo, ing. Fabbi, hanno esercitato nell'anno tutte le opzioni maturate nell'ambito del piano di retribuzione incentivante a base azionaria della Società denominato "Phantom Stock Option 2007", i cui diritti erano maturati nel periodo 2007-2013 e il cui esito prevedeva il pagamento di un differenziale in denaro basato sulla variazione del valore di mercato delle azioni Ascopiave dalla data di assegnazione alla data di esercizio delle *phantom stock option*, da calcolarsi secondo quanto previsto nel regolamento del Piano. Con l'attribuzione delle *phantom stock option* si era ritenuto di premiare e fidelizzare i dirigenti del Gruppo che avevano contribuito al percorso di quotazione della Società, rendendoli partecipi attivi della crescita di Ascopiave. Il corrispettivo maturato e corrisposto è stato pari a Euro 237.994 in favore del Direttore Generale dott. Roberto Gumirato, a Euro 404.289 in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'esito finale del Piano ha risentito positivamente dell'andamento del titolo Ascopiave, dalla quotazione alla data di esercizio delle *phantom stock options*; tale andamento riflette la consistenza e l'efficacia della gestione condotta, negli otto anni di validità del Piano, dal management del Gruppo coinvolto nel *phantom stock option plan*.

Con delibera del 19 luglio 2012, gli stessi soggetti erano stati individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i beneficiari del "Piano di incentivazione a lungo termine a base azionaria 2012-2014". Gli eventuali compensi derivanti dal sistema incentivante 2012-2014, da corrispondersi per metà in denaro e per metà in azioni Ascopiave, saranno erogati a seguito dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014.

Per informazioni di dettaglio in merito alla remunerazione corrisposta da Ascopiave agli Amministratori, al

Direttore generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, si fa rinvio alle informazioni contenute nella Parte B della presente Sezione II. La documentazione concernente i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, ivi inclusa la documentazione relativa alle decisioni dell'organo competente inerenti l'attuazione dei suddetti piani, è disponibile sul sito internet della Società www.gruppoascopiave.it.

A.3 TRATTAMENTI PREVISTI, CON RIFERIMENTO AGLI AMMINISTRATORI, IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O, QUANTO AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Alla data della presente relazione non è previsto alcun trattamento in caso di cessazione degli amministratori dalla carica, né in caso di cessazione del rapporto di lavoro del Direttore generale, né dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e non esistono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari in caso di cessazione dell'incarico, la stipulazione di contratti di consulenza o compensi per accordi di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico o del rapporto di lavoro

A.4 EFFETTI DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO SUI DIRITTI ASSEGNATI NELL'AMBITO DI PIANI DI INCENTIVAZIONE

Per quanto riguarda il "Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014", il diritto di ciascun Beneficiario al pagamento del Premio maturerà a condizione che il Beneficiario abbia mantenuto nel corso del Periodo di Vesting un Rapporto di Lavoro o un Rapporto di Amministrazione con Ascopiave ovvero con una società del Gruppo Ascopiave. Nel caso di Beneficiari titolari di un Rapporto di Amministrazione, qualora il Rapporto di Amministrazione fosse venuto meno per mancato rinnovo della carica in occasione del rinnovo delle cariche previsto con l'assemblea del 24 aprile 2014, il Beneficiario avrebbe mantenuto il diritto a ricevere l'erogazione del Premio al termine del Periodo di Vesting, fermo restando che, in tal caso, l'ammontare del Premio sarebbe stato ridotto in proporzione al rapporto tra gli esercizi nel corso dei quali il Rapporto di Amministrazione era rimasto in essere per l'intero esercizio e il numero degli esercizi che compongono il Periodo di Vesting. In caso di cessazione del rapporto di lavoro o del rapporto di amministrazione a seguito di decesso, pensionamento, licenziamento senza giusta causa del dipendente o revoca senza giusta causa dalla carica di amministratore, il beneficiario manterrà il diritto a ricevere l'erogazione del Premio al termine del Periodo di Vesting. Resta fermo che, in tal caso, l'ammontare del premio sarà ridotto in proporzione al rapporto tra gli esercizi nel corso dei quali il rapporto di lavoro o il rapporto di amministrazione è rimasto in essere per l'intero esercizio e il numero degli esercizi che compongono il Periodo di Vesting. In qualsiasi altro caso di cessazione del Rapporto di

Lavoro o del Rapporto di Amministrazione, il Beneficiario perderà ogni e qualsiasi diritto a percepire, in tutto o in parte, il Premio.

La documentazione contenente informazioni di dettaglio in merito al “Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014” è disponibile sul sito internet della Società www.gruppoascopiave.it.

A.5 TRATTAMENTI ED INDENNITÀ EROGATE AD AMMINISTRATORI, DIRETTORE GENERALE E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Si segnala che nel corso dell'esercizio il Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea del 28 aprile 2011 è giunto a scadenza e l'assemblea ha proceduto al suo rinnovo. La società non ha corrisposto alcuna indennità ai componenti del Consiglio di Amministrazione cessati dalla carica, e non è stata prevista l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari in caso di cessazione dell'incarico, la stipulazione di contratti di consulenza o la corresponsione di compensi per accordi di non concorrenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico.

Nel corso dell'anno è altresì cessato il rapporto di lavoro con il Chief Technology Officer della Società, ing. Giovanni Favaro, che aveva già raggiunto i limiti per il pensionamento nel 2008. All'ing. Favaro non è stata corrisposta alcuna indennità, né beneficio o incarico successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

A.6 SINDACI

Occorre preliminarmente segnalare che l'Assemblea dei soci di Ascopiave del 24 aprile 2014 ha provveduto al rinnovo degli organi sociali e, pertanto, nel corso dell'esercizio 2014 si sono susseguiti due diversi Collegi Sindacali.

Il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei soci del 24 aprile 2014 è composto da 3 sindaci effettivi e due supplenti, nelle persone di:

NOMINATIVO	CARICA
Marcellino Bortolomiol	Presidente
Elvira Alberti	Sindaco Effettivo
Luca Biancolin	Sindaco Effettivo

15 marzo 2012), e approvata dall'Assemblea dei Soci, da ultimo, il 24 aprile 2014; nel corso dell'esercizio 2014 si è provveduto a dare attuazione ai contenuti della politica, al fine di rendere la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche coerenti con tale politica.

In particolare, si segnala che, coerentemente con quanto previsto nella Politica di Remunerazione, nel corso dell'esercizio 2014:

- (i) la remunerazione degli amministratori non esecutivi non è stata legata ai risultati economici di Ascopiave e gli stessi non erano destinatari di piani di incentivazione a base azionaria;
- (ii) la remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato è stata costituita da una componente fissa; nel corso dell'esercizio, il Presidente e Amministratore Delegato è stato tra i destinatari del "Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014"; i benefici collegati all'andamento del Piano saranno erogati successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014;
- (iii) per quanto concerne la remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si è data attuazione alla politica di remunerazione attraverso:
 - a. la corresponsione di una componente fissa commisurata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto, alle responsabilità;
 - b. la corresponsione di una componente variabile a breve termine, correlata ai risultati del piano "management by objectives 2014", che sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014;
 - c. la previsione di una componente variabile, orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, attraverso l'attribuzione dei diritti di cui al "Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014", i cui eventuali benefici saranno erogati successivamente all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014;
 - d. ove previsto, l'erogazione dei diritti spettanti in base all'esercizio e alla valorizzazione delle *phantom stock option* assegnate nel 2007 nell'ambito del piano di retribuzione incentivante "*Phantom Stock Option 2007*";
- (iv) la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale era stabilita in misura fissa dall'Assemblea.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate.

TABELLA 1

**COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE, DALLA SOCIETÀ
E DA SOCIETÀ CONTROLLATE O COLLEGATE**

I - 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					
Fulvio Zugno	Presidente/ A.D.	Dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				260.000		17.550				277.550		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				8.000						8.000		
<i>(III) Totale</i>				268.000		17.550				285.550		
Dimitri Coin	Amm. indipende	Dal 01.01.2014	Bilancio 2016									

	n	te	al										
			31.12.2014										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000							50.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				50.000							50.000		
Enrico Quarello	Amm. non esecutivo	Dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000							50.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				50.000							50.000		
Greta Pietrobon	Amm. indipendente	Dal 24.04.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				34.520							34.520		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													
<i>(III) Totale</i>				34.520							34.520		

Claudio Paron	Amm. indipendente	Dal 19.06.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				26.712						26.712	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>											
<i>(III) Totale</i>				26.712						26.712	
Giovanni Bernardelli	Amm. indipendente	Dal 01.01.2014 al 24.04.2014	Bilancio 2013								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.616						15.616	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				15.616						15.616	
Massimino Colombar	Amm. indipendente	Dal 01.01.2014 al 24.04.2014	Bilancio 2013								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				15.616						15.616	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>											

<i>(III) Totale</i>				15.616						15.616		
Bruno Piva⁴	Amm. indipende nte	Dal 24.04.2014 al 22.05.2014	Bilancio 2016 (dimesso)									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				0						0		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				0						0		

⁴ Il dott. Bruno Piva non ha percepito alcun compenso per la carica in quanto, nello stesso periodo, ricopriva l'incarico di Sindaco della Città di Rovigo, socio di Ascopiave S.p.A. attraverso la società controllata Asm Rovigo S.p.A.

II - 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					
Marcellino Bortolomiol	Presidente del Collegio Sindacale	Dal 24.04.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.616						27.616		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				27.616						27.616		
Elvira Alberti	Sindaco Effettivo	Dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				27.000						27.000		

<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>										
<i>(III) Totale</i>				27.000					27.000	
Luca Biancolin	Sindaco Effettivo	Dal 24.04.2014 al 31.12.2014	Bilancio 2016							
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				18.641					18.641	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>										
<i>(III) Totale</i>				18.641					18.641	
Giovanni Zancopè Ogniben	President e del Collegio Sindacale	Dal 01.01.2014 al 24.04.2015	Bilancio 2013							
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				12.493					12.493	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				11.786					11.786	
<i>(III) Totale</i>				24.279					24.279	
Paolo Papparotto	Sindaco Effettivo	Dal 01.01.2014 al 24.04.2015	Bilancio 2013							

<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	8.432						8.432		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	2.902						2.902		
<i>(III) Totale</i>	11.334						11.334		

III – Direttore Generale e 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					
Roberto Gumirato	Direttore Generale	2014	-									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				289.590		26.425		3.980		319.995		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				289.590		26.425		3.980		319.995		

Dirigenti con Responsabilità Strategiche (n. 4)	2014									
(I) <i>Compensi nella società che redige il bilancio</i>	392.964		30.912		8.086		431.943			
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>	192.280		10.771		3.582		206.633			
(III) <i>Totale</i>	585.244		41.483		11.650		638.576			

NOTE:

(1) **“Compensi fissi”**: sono indicati separatamente, eventualmente in nota, e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, con specifica, in nota, della parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

(2) **“Compensi per la partecipazione a comitati”**: sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

(3) - **“Bonus e altri incentivi”**: sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella successiva Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

- **“Partecipazione agli utili”**: l'ammontare è indicato per competenza, anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

(4) “**Benefici non monetari**”: è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

(5) “**Altri compensi**”: sono indicate, separatamente e secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell’organo di amministrazione, nell’ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

(6) “**Totale**”: sono sommate le voci da (1) a (5).

(7) “**Fair value dei compensi equity**”: è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell’esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della successiva Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

(8) “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**”: sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell’esercizio finanziario considerato, con riferimento all’esercizio nel corso del quale è intervenuta l’effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell’eventuale corresponsione di benefici non monetari, l’importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all’assunzione di impegni di non concorrenza. L’importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell’impegno di non concorrenza e la data dell’effettivo pagamento.

(III) “**Totale**”: sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore degli Amministratori, del Direttore generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
None e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia strumenti finanziari	Periodo di <i>vesting</i>	Numero e tipologia strumenti finanziari	<i>Fair value</i> alla data di assegnazione	Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	<i>Fair value</i>
Fulvio Zugno	Presidente / A.D.												
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		PILT 2012-2014*									N/A	17.550	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>													

<i>(III) Totale</i>											N/A	17.550	
Roberto Gumirato	Direttore Generale												
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007*</i>	0			0						0	0	0
	PILT 2012 – 2014**										N/A	16.290	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	-												
<i>(III) Totale</i>					0						N/A	16.290	
Dirigenti responsabilità strategiche (4)													
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007*</i>	0			0						0	0	
	PILT 2012 –										N/A	17.351	

	2014**											
(II) <i>Compensi da controllate e collegate</i>	<i>Phantom Stock Option Plan 2007*</i>	0		0					0	0		
	PILT 2012 – 2014**									N/A	10.771	
(III) <i>Totale</i>				0						N/A	28.112	

NOTE:

(*) **Phantom Stock Option Plan 2007**: il termine finale per l'esercizio delle opzioni maturate nell'ambito del *Phantom Stock Option Plan 2007* era fissato al 30 giugno 2014. A tale data, le opzioni attribuite nell'ambito del piano erano integralmente maturate e perdevano la relativa efficacia se non esercitate. Tutti i beneficiari del Phantom Stock Option Plan 2007 hanno esercitato, nel mese di maggio 2014, le opzioni maturate. Dall'esercizio delle opzioni, sono stati erogati importi rispettivamente pari a Euro 237.994 in favore del Direttore Generale dott. Roberto Gumirato, pari a Euro 404.289 in favore dei Dirigenti Strategici di cui alla presente relazione. Il piano Phantom Stock Option Plan era finalizzato a premiare e fidelizzare i dirigenti che avevano partecipato al processo di quotazione della Società, attraverso il riconoscimento di un premio in denaro calcolato quale differenziale tra i valori target definiti nel 2007 e i valori effettivi del titolo Ascopiave determinatosi negli anni di maturazione delle opzioni.

(**) **PILT 2012-2014**: i valori incentivanti relativi al Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014 (PILT 2012-2014) costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, la cui erogazione è subordinata all'approvazione del bilancio dell'anno 2014. Il numero delle azioni Ascopiave attribuibili ai beneficiari, sarà determinato 5 giorni prima del pagamento e sarà calcolato in considerazione dell'importo monetario del premio e del valore delle azioni a tale data.

(5) "**Fair value alla data di assegnazione**": è indicato con riferimento a tutti gli strumenti finanziari assegnati in relazione a ogni Piano e non con riferimento a ciascuno strumento.

"**Periodo di vesting**": indica il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura.

“**Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e non attribuiti**”: sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell’esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l’attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*).

“**Valore alla data di maturazione**”: è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

(12) “**Fair value**”: rappresenta il fair value di tutte le opzioni attribuite, vested e non vested, e non ancora esercitate

(III) “**Totale**”: è indicato con riferimento alle colonne (5), (11) e (12).

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
None e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile /Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora Differiti	
Fulvio Zugno	President e/ A.D.								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		<i>PILT 2012- 2014*</i>	5.850				11.700		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>									
<i>(III) Totale</i>			5.850				11.700		
Roberto Gumirato	Direttore Generale								
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		Mbo 2014	10.135						
		PILT	5.430				10.860		

		2012	-						
		2014*							
	<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>		-						
	<i>(III) Totale</i>		15.565				10.860		
Dirigenti responsabilità strategiche (4)									
	<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	Mbo 2014	13.561						
		PILT	5.784				11.567		
		2012							
		2014*							
	<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	Mbo 2014	0						
		PILT	3.590				7.181		
		2012							
		2014*							
	<i>(III) Totale</i>		22.935				18.748		

NOTE:

(*) **PILT 2012-2014**: i valori incentivanti relativi al Piano di incentivazione a lungo termine 2012-2014 (PILT 2012-2014) costituiscono una proiezione dei risultati del Piano, la cui erogazione è subordinata all'approvazione del bilancio dell'anno 2014.

Il totale (III) è indicato con riferimento a tutte le colonne con l'eccezione della colonna (2C).

Nella “**Colonna 2A**” è indicato il bonus di competenza dell’esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell’esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).

Nella “**Colonna 2B**” è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell’esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella “**Colonna 3A**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella “**Colonna 3B**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio ed erogati nel corso dell’esercizio o erogabili.

Nella “**Colonna 3C**” è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all’inizio dell’esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell’esercizio precedente.

Nella colonna “**Altri Bonus**” sono indicati i bonus di competenza dell’esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:

- bonus complessivi dell’anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
- bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
- altri bonus complessivi.

Partecipazioni

Le seguenti tabelle, redatte in conformità all'Allegato 3B, Schema 7-ter, al Regolamento Emittenti, illustrano le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dal Direttore generale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nelle società da quest'ultima controllate.

Si precisa che nelle eseguenti tabelle sono inclusi i soggetti che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto per una frazione del periodo di riferimento la carica di componente del consiglio di amministrazione, o componente del collegio sindacale o di dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLA A: Amministratori

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Zugno Fulvio	Presidente a A.D. dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Coin Dimitri	Amministratore dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Quarello Enrico	Amministratore dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0

Pietrobon Greta	Amministratore dal 24.04.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Paron Claudio	Amministratore dal 19.06.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Bruno Piva	Amministratore dal 24.04.2014 al 22.05.2014	Ascopiave	0	0	0	0*
Bernardelli Giovanni	Amministratore dal 1.01.2014 24.04.2014	Ascopiave	0	0	0	0*
Colomban Massimino	Amministratore dal 1.01.2014 24.04.2014	Ascopiave	197.891	0	0	197.891*

* Informazione disponibile alla data di cessazione della carica.

TABELLA B: Sindaci

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Marcellino Bortolomiol	Presidente Collegio Sindacale dal 24.04.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Alberti Elvira	Sindaco Effettivo dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Luca Biancolin	Sindaco Effettivo dal 01.01.2014 al 31.12.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Zancopè Ogniben Giovanni	Presidente Collegio Sindacale dal 01.01.2014 al 24.04.2014	Ascopiave	0	0	0	0
Papparotto Paolo	Sindaco Effettivo dal 01.01.2014 al 24.04.2014	Ascopiave	0	0	0	0

TABELLA C: Direttore generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Gumirato Roberto	Direttore Generale	Ascopiave	0	0	0	0
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 4)	Dirigenti strategici	Ascopiave	1.920	0	0	1.920