



Assemblea degli Azionisti

30 aprile – 7 maggio 2015

## **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**

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

La presente Relazione sulla Remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta in ossequio 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, come introdotto con Delibera Consob n. 18094 del 23 dicembre 2011, nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

Nella Sezione I, “Politica sulla Remunerazione”, è illustrata la politica di Meridie S.p.A. (“**Meridie**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione:

(i) dei membri del consiglio di amministrazione, suddivisi fra amministratori investiti di particolari cariche (inclusi gli amministratori esecutivi) e amministratori non esecutivi di Meridie (gli “**Amministratori**”),

(ii) dei dirigenti con responsabilità strategiche di Meridie come *infra* definiti, diversi dagli Amministratori (i “**Dirigenti con Responsabilità Strategiche**”).

Sono altresì 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 esercizio 2014”, con riferimento ai medesimi soggetti sub (i) e (ii) nonché dei membri del collegio sindacale, sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, da Meridie e dalle società da quest'ultima controllate, nonché dalle società 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 in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento e dalla Procedura (come *infra* definiti). In particolare, la Procedura indica quali dirigenti con responsabilità strategiche “*quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori esecutivi o non esecutivi della Società stessa.*”

La presente Relazione inoltre, ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, riporta in apposite tabelle (“**Partecipazioni**”) i dati relativi alle partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai membri del Collegio Sindacale e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e in società da quest'ultima controllate.

In ossequio al Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato

e integrato (il “**Regolamento**”), e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società ai sensi del predetto Regolamento (disponibile sul sito internet della Società [www.meridieinvestimenti.com](http://www.meridieinvestimenti.com), sezione “*Investor Relations*”) (la “**Procedura**”), l’adozione della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell’assemblea dei soci in merito alla stessa, su proposta del consiglio di amministrazione e previo coinvolgimento di un comitato della Società costituito esclusivamente da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti (il “**Comitato per la Remunerazione e Nomine**”), 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 dei dirigenti con responsabilità strategiche.

## SEZIONE I

### “Politica sulla Remunerazione”

Il consiglio di amministrazione di Meridie ha adottato in data 18 marzo 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione e Nomine, i criteri generali della Politica sulla Remunerazione della Società; eventuali scostamenti, rispetto alla politica proposta, nella determinazione degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono esaminati ed approvati preventivamente dal Comitato per la Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione.

#### 1.1 Processo di definizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione.

Gli organi societari coinvolti, nel processo di definizione della Politica sulla Remunerazione sono:

- Assemblea dei Soci: (i) stabilisce l'emolumento fisso complessivo, per ciascun esercizio, ed eventuali trattamenti o indennità di fine mandato per membri del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per tutta la durata della carica. La determinazione dei compensi di amministratori investiti di particolari cariche può essere rimessa ex art. 2389, co.3 c.c., al Consiglio di Amministrazione; (ii) delibera con voto consultivo (ex art. 123 ter del TUF, co.6) in merito alla prima sezione della relazione sulla remunerazione dei componenti del consiglio di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con riferimento almeno all'esercizio successivo, nonché sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- Il Comitato per la Remunerazione e Nomine: ha funzioni consultive ed istruttorie per la determinazione della politica sulla remunerazione, dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche e delle figure di rilevanza strategica per la società.
- Il Consiglio di Amministrazione: determina, ex art. 2389, co.3 c.c., su proposta del Comitato per la Remunerazione (e sentito il Collegio Sindacale), la remunerazione del Presidente, dell'Amministratore Delegato e di eventuali amministratori investiti di particolari cariche, ivi incluso la remunerazione relativa alla partecipazione ai comitati interni della società per gli amministratori non esecutivi ed indipendenti e, su indicazione dell'assemblea, trattamenti o indennità di fine mandato. Predisporre i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari. Approva gli obiettivi di *performance* per l'esercizio successivo, cui è legata la parte variabile della retribuzione. Verifica il raggiungimento di tali obiettivi. In presenza di circostanze rilevanti ed eccezionali (specifiche e/o impreviste) può definire premi speciali.
- Il Collegio Sindacale: formula i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi.
- L'Amministratore Delegato: valuta e presenta agli organi societari le politiche di remunerazione relative ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, valuta presenta ed adotta le politiche di remunerazione e di fidelizzazione relative al personale del Gruppo. Propone al Comitato per la Remunerazione gli obiettivi di *performance* per l'esercizio successivo.

## 2.2 La Politica di Remunerazione.

Meridie applica una Politica sulla Remunerazione mirata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della società. Tali obiettivi consistono nella creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti e, pertanto, la politica sulla remunerazione tende ad allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti.

La struttura retributiva del management è basata su diverse componenti: componente fissa, componente variabile, incentivazione basata su assegnazione di strumenti finanziari e *benefits*:

- la componente fissa mira a garantire una sufficiente retribuzione, anche nel caso in cui la componente variabile non fosse raggiunta ed è determinata in relazione alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed all'attività concretamente svolta; il Consiglio di Amministrazione, anche su mandato dell'assemblea, può prevedere che per gli amministratori esecutivi parte della componente fissa sia erogata in maniera differita quale trattamento di fine mandato, all'atto della cessazione del rapporto.

- la componente variabile annuale mira a riconoscere e premiare i risultati raggiunti in base agli obiettivi predeterminati annualmente dal Consiglio di Amministrazione; tali obiettivi sono individuali, si basano sugli obiettivi economico/finanziari della società e mirano al raggiungimento di risultati durevoli ed effettivi e vengono verificati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine, successivamente alla chiusura dell'esercizio, di norma in corso di approvazione del bilancio di esercizio. La componente variabile costituisce una parte della retribuzione complessiva con un massimo erogabile fissato dal consiglio di amministrazione, non necessariamente in valore assoluto ma anche come percentuale di riferimento rispetto a ciascun obiettivo di *performance*. L'erogazione del premio è riferito a prestazioni assegnate e consuntivate relativamente al periodo gennaio-dicembre dell'anno di riferimento ed è erogato entro il mese di luglio dell'esercizio successivo a quello di riferimento e quindi non necessariamente quantificabile a priori.

- incentivazione basata su assegnazione di strumenti finanziari: i piani di remunerazione, basati su strumenti finanziari della Società in favore degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica o di altre figure di *business* della società, sono considerati efficienti strumenti di fidelizzazione delle figure chiave e prevedono che gli strumenti assegnati (o ogni altro diritto che persegua finalità simili) abbiano un periodo medio di maturazione di almeno tre anni (o pari alla durata dell'incarico se inferiore) e siano soggetti ad obiettivi di *performance* predeterminati nonché che tutte o parte delle azioni assegnate o acquistate ai sensi del piano siano sottoposte ad un periodo di *lock-up*.

- *benefits*: il pacchetto retributivo del personale dirigenziale è completato da alcuni *benefits* che ne costituiscono parte integrante e consistono principalmente in: piani assicurativi, telefono e pc portatile (anche ad uso personale).

Vengono altresì rimborsate le spese sostenute per l'esecuzione dell'incarico.

Inoltre, anche in funzione del rischio personale che nei casi di specie il soggetto assume, il Presidente ed Amministratore Delegato, i consiglieri esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica, ove non altrimenti previsto dal rispettivo contratto o da differenti accordi in sede di nomina, sono legittimati a trattenere

eventuali emolumenti percepiti come membri di designazione della Società di consigli di amministrazione o di organi sociali di altre società.

Ad oggi, non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica per la remunerazione. Si ritiene che l'approccio adottato da altre società operanti nel medesimo settore sia confrontabile con quello adottato da Meridie. Inoltre, si segnala che non sono intervenuti mutamenti significativi nella remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità strategica rispetto alla politica della remunerazione approvata per l'esercizio chiuso al 31.12.2014.

### **Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.**

La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è stabilita caso per caso a seconda delle figure di riferimento. Per i dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro. Si applicano, in tali casi, gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento.

L'Assemblea ordinaria, o il Consiglio di Amministrazione su indicazione dell'assemblea, può deliberare un trattamento di fine mandato, nonché una indennità che matura all'atto della cessazione del rapporto e quindi anche in caso di dimissioni, revoca o mancato rinnovo anche a seguito di offerta pubblica di acquisto, per gli amministratori esecutivi, il cui importo deve essere definito in modo tale che il suo ammontare non superi un determinato numero di anni di remunerazione o un determinato importo e, in ogni caso, che tale indennità non sia corrisposta nel caso in cui la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Attualmente tale indennità è prevista per l'Amministratore Delegato.

### **Remunerazione degli amministratori indipendenti e non esecutivi e del Dirigente Preposto.**

La remunerazione degli amministratori indipendenti e non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società ma è correlata all'attività svolta, alla professionalità ed alla partecipazione ai comitati interni e può prevedere una parte legata alla partecipazione ai comitati interni ed una parte legata a gettoni di presenza.

Il pacchetto retributivo del Dirigente Preposto alla redazione dei libri contabili è strutturato con una prevalente componente fissa e una contenuta parte variabile; l'erogazione della componente variabile è sottoposta ad una valutazione annuale che avviene sulla base di criteri qualitativi e di efficienza.

## SEZIONE II

### “Compensi esercizio 2014”

\*\*\*

#### Parte A

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

La rappresentazione dei compensi corrisposti da Meridie ai propri Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2014, come illustrata nella presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, è conforme alla Politica sulla Remunerazione (Sezione I) approvata dal consiglio di amministrazione della Società, su proposta del comitato per le remunerazioni e sottoposta alla deliberazione dell'assemblea dei soci del 5 maggio 2014.

Si precisa che, poiché Meridie è una “società di minori dimensioni” ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento (in quanto né l'attivo patrimoniale né i ricavi, come risultanti dal bilancio consolidato al 31 dicembre 2014, superano i 500 milioni di Euro), in conformità alla facoltà riconosciuta a dette società dallo Schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti:

- le informazioni relative alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono fornite a livello aggregato, in apposite tabelle, con indicazione del numero di soggetti a cui le informazioni stesse fanno riferimento;
- le informazioni in merito ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o caso di risoluzione del rapporto di lavoro sono fornite con riferimento al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato.

Non vi sono piani di incentivazione basati su strumenti finanziari adottati dalla Società e in vigore alla data della presente Relazione.

#### **A.1 Consiglio di Amministrazione**

##### **A.1.1 Amministratori investiti di particolari cariche**

*Presidente ed Amministratore Delegato:* Giovanni Lettieri

##### **A.1.2 Amministratori non esecutivi**

Giuseppe Lettieri, Arturo Testa, Salvatore Esposito De Falco (indipendente), Ettore Artioli (indipendente), Americo Romano, Vincenzo Capizzi (cooptato in data 25 marzo 2014).

## A.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Maddalena De Liso (Dirigente Preposto a far data dal 9 novembre 2012).

La seguente tabella illustra i trattamenti previsti, con riferimento agli Amministratori, in caso di cessazione della carica di consigliere e, quanto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nome Cognome	Carica	Criteri di determinazione dell'indennità spettante	Criteri di <i>performance</i> a cui è legata l'assegnazione	Effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa	Casi in cui matura il diritto all'indennità	Accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, in caso di cessazione dell'incarico	Accordi che prevedono la stipula di contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione dell'incarico	Accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza
Giovanni Lettieri	Amministratore Delegato	225.000 per ogni esercizio	N.A.	Il diritto viene meno con la cessazione della carica fermo restando quanto maturato alla data	Fine mandato	Nessuno	Nessuno	Nessuno
	Dirigenti (1)	Nessuno	N.A.	N.A.	N.A.	Nessuno	Nessuno	Euro 3.276 annuali (*)(**)

(\*) La liquidazione viene effettuata mensilmente in busta paga.

(\*\*) durata per l'impegno di non concorrenza: 5 mesi dalla data di cessazione del rapporto.

\*\*\*

## Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2014, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società da quest'ultima controllate e da società collegate.

Si precisa che nelle eseguenti tabelle sono inclusi i soggetti che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto per una frazione del predetto periodo di riferimento la carica di componente del consiglio di amministrazione o di membro del collegio sindacale o di dirigente con responsabilità strategiche. In particolare: Vincenzo Capizzi, consigliere, carica ricoperta dal 25 marzo 2014 al 31 dicembre 2014.

**Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società controllate da Meridie e da società collegate.**



(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					
<b>Lettieri Giovanni</b>	<b>Presidente</b>	<b>01.01.14 – 31.12.14</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	40.000				Telefono cellulare, D&O		40.000		
(II) Compensi da controllate e collegate			Approvazione bilancio al 31.12.15	5.000						5.000		
(III) Totale				45.000						45.000		
<b>Lettieri Giovanni</b>	<b>Amministratore Delegato</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	225.00						225.000		225.000 (****)
(II) Compensi da controllate e collegate			Approvazione bilancio al 31.12.15	450.000				Auto	1.450	451.450		
(III) Totale				675.000					1.450	676.450		225.000
<b>Giuseppe Lettieri</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000				D&O	4.845	14.845		
(II) Compensi da controllate e collegate			Approvazione bilancio al 31.12.15 e 31.12.16	110.800				Telefono cellulare	6.542	117.342		
(III) Totale				120.800					11.387	132.187		
<b>Ettore Artioli (*)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000	3.000			D&O	3.216	16.216		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000	3.000				3.216	16.216		
<b>Americo Romano</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000				D&O		10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000						10.000		
<b>Vincenzo Capizzi</b>	<b>Consigliere</b>	<b>25.03.2014 – 31.12.2014</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	7.692				D&O		7.692		
(II) Compensi da controllate e collegate			Approvazione bilancio al 31.12.16	35.695				Telefono cellulare	374	-36.069		
(III) Totale				43.387					374	43.761		

<b>Arturo Testa</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>									
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000				D&O		10.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10.000						10.000	
<b>Salvatore Esposito De Falco (**)</b>	<b>Consigliere</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>									
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000	3.000			D&O		13.000	
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				10.000	3.000					13.000	
<b>Angelica Mola</b>	<b>Presidente Collegio Sindacale</b>	<b>01.01.2014 – 14.11.2014</b>									
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	15.000	3.500(****)			D&O	672	19.172	
(III) Totale				15.000	3.500				672	19.172	
<b>Massimo Tipo</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>									
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000	3.500(****)			D&O	288	13.788	
(III) Totale				10.000	3.500				288	13.788	
<b>Amedeo Blasotti</b>	<b>Sindaco Effettivo</b>	<b>01.01.2014 – 31.12.2014</b>									
I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.14	10.000				D&O		10.000	
(III) Totale				10.000						10.000	
	<b>Dirigenti (1)</b>										
I) Compensi nella società che redige il bilancio				48.458					8.458 (***)	56.916	
(III) Totale				48.458					8.458 (***)	56.916	

Note:

(\*) Presidente del comitato delle remunerazioni e nomine.

(\*\*) Presidente del comitato di controllo e rischi.

(\*\*\*) Sono compresi: spese di trasferta per euro 3.600, compensi ricevuti per il rispetto del patto di non concorrenza per euro 3.276 e rimborsi spese per euro 1.582

(\*\*\*\*) si fa riferimento alla quota di trattamento di fine mandato di competenza dell'esercizio 2014, non corrisposti alla data della presente relazione.

(\*\*\*\*\*) compenso in qualità di membro dell'Organismo di Vigilanza

**Tabella 2 – Stock option assegnate agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La società non ha assegnato, nel corso dell'esercizio, piani di *stock option* per i componenti del consiglio di amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche.

**Tabella 3: Piani di incentivazione a favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La società non ha predisposto, nel corso dell'esercizio, piani di incentivazione basati su strumenti finanziari per i componenti del consiglio di amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche.

La successiva Tabella 3B descrive i piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa) previsti per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

La seguente Tabella 3B riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Giovanni Lettieri	Amministratore delegato	A	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili /erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		<i>Piano A (27.08.2009)</i>	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Piano B (data relativa delibera)</i>							
		<i>Piano C (data relativa delibera)</i>							
(II) Compensi da controllate e collegate		<i>Piano A (data relativa delibera)</i>	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Piano B (data relativa delibera)</i>							
(III) Totale									

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
	Dirigente	A	(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/ erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/ erogati	Ancora differiti	
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>		<i>Piano A (30.11.2007)</i>	-	-	-	-	-	-	-
		<i>Piano B (data relativa delibera)</i>							
		<i>Piano C (data relativa delibera)</i>							
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>		<i>Piano A (data relativa delibera)</i>							
		<i>Piano B (data relativa delibera)</i>							
<b>(III) Totale</b>									

### Partecipazioni

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

**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
Giuseppe Lettieri	Amministratore	Meridie SpA	370.500		369.940	560