



Assemblea degli Azionisti

29 aprile - 2 maggio 2012

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, 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. nella nuova edizione dello scorso dicembre 2011 (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 2011”, con riferimento ai medesimi soggetti sub (i) e (ii), sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell'esercizio 2011, 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 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 modificata e integrata (il “**Regolamento**”), e alla Procedura per Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società, ai sensi del predetto Regolamento, in data 12 novembre 2010, disponibile sul sito internet della Società (www.meridieinvestimenti.com, sezione “*Investor Relations*”) (la “**Procedura**”), l’adozione da parte di Meridie della Politica di Remunerazione, nonché la votazione dell’assemblea di Meridie in merito alla stessa Politica di Remunerazione, 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”), ai sensi dell’art. 3.2 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 dei dirigenti con responsabilità strategiche.

SEZIONE I

“Politica sulla Remunerazione”

Il consiglio di amministrazione di Meridie ha adottato, su proposta del Comitato per la Remunerazione i criteri generali della Politica sulla Remunerazione della Società; eventuali scostamenti 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 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 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 è 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: 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, 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. Predispone 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.
- 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 Consiglio di Amministrazione 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 e dal ruolo organizzativo ricoperto ed è mirata quindi a riflettere le competenze tecniche, professionali e manageriali;

- 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, successivamente alla chiusura dell'esercizio, in corso di approvazione del bilancio di esercizio. La componente variabile costituisce una parte elevata della retribuzione complessiva, con un massimo erogabile fino al doppio della retribuzione fissa annua. 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.

- incentivazione basata su assegnazione di strumenti finanziari: i piani di remunerazione, basati su strumenti finanziari della società legati all'andamento del titolo, in favore degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategica o di altre figure di *business* della società, prevedono che gli strumenti assegnati (o ogni altro diritto che persegua finalità simili) abbiano un periodo medio di maturazione di almeno tre anni e siano soggetti ad obiettivi di *performance* predeterminati nonché che le azioni assegnate o acquistate ai sensi del piano siano sottoposte ad un periodo di *lock-up*.

- benefits: il pacchetto retributivo del personale dirigenziale può essere completato da alcuni benefits che ne costituiscono parte integrante e consistono principalmente in: piani previdenziali assicurativi, macchina aziendale, telefono e pc portatile.

Ad oggi, non sono intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica per la remunerazione. Non è stato altresì considerato l'approccio adottato da altre società a titolo di confronto.

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.

Il Gruppo non ha ad oggi definito un accordo con il Presidente del Consiglio di Amministrazione o con altri amministratori esecutivi che prevede l'erogazione di un'indennità, in caso di interruzione della carica ad iniziativa della Società o mancato rinnovo. Il Consiglio di Amministrazione, su indicazione dell'assemblea, può deliberare una trattamento di fine mandato per gli amministratori esecutivi. Nel caso in cui il Consiglio di Amministrazione concordi con il Presidente o altro amministratore esecutivo un'indennità per il caso di dimissioni o revoca ad iniziativa della società o mancato rinnovo della carica, la stessa deve essere definita in modo tale che il suo ammontare complessivo 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.

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

La remunerazione degli amministratori indipendenti e non esecutivi non è significativamente 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 2011”

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 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.

In proposito si precisa che la *governance* della Società è sempre stata sostanzialmente conforme alle raccomandazioni di cui al Codice di Autodisciplina, ivi incluse le raccomandazioni relative alla remunerazione nonché ai principi della politica di cui alla presente relazione. Tuttavia:

- (i) tenuto conto che l'obbligo *ex lege* di redazione e pubblicazione a cura delle società quotate di una relazione sulla remunerazione (ex art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, introdotto con D.Lgs. 259 del 2010), ai sensi del citato decreto, trova applicazione per la prima volta ad esito dell'emanazione del previsto regolamento Consob (intervenuta con delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011) e, pertanto, in occasione dell'assemblea di bilancio convocata nel presente esercizio 2012, e
- (ii) in considerazione dell'articolazione della presente Relazione, come stabilita dalla legge, in due sezioni, di cui la prima relativa alla politica di remunerazione adottata dalla società almeno con riferimento all'esercizio successivo rispetto a quello in cui è redatta e pubblicata la relazione sulla remunerazione e la seconda rappresentante la remunerazione corrisposta dalla società ad amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio precedente rispetto a quello in cui è redatta e pubblicata la relazione sulla remunerazione, e
- (iii) alla luce del fatto che l'assemblea dei soci convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011 sarà anche chiamata a nominare il consiglio di Amministrazione in scadenza e, quindi, a determinarne i compensi come illustrato nella prima parte della

Relazione,

la rappresentazione dei compensi corrisposti da Meridie ai propri Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nell'esercizio 2011, come illustrata nella presente Sezione II della Relazione sulla Remunerazione, potrebbe essere non totalmente conforme alla Politica sulla Remunerazione (di cui alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione), relativa al presente esercizio e agli esercizi futuri, approvata dal consiglio di amministrazione della Società, su proposta del comitato per le remunerazioni e sottoposta alla deliberazione dell'assemblea convocata per il 29 aprile 2012 in prima convocazione e per il 2 maggio 2012 in seconda convocazione.

Si precisa inoltre 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 2011, 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. Nella seguente Tabella 2 della Parte B sono riportate le *stock options* assegnate nel 2011 in base al Piano di Stock Options deliberato dall'Assemblea dei Soci del 3 ottobre 2007 per l'importo complessivo di euro 10.000.000 e scaduto in data 31.12.2011.

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

Massimo Lo Cicero

A.2 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Antonio Bene

Andrea De Lucia

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 a 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	250.000 per ogni esercizio	N.A.	Il diritto viene meno con la cessazione della carica	Fine mandato	Nessuno	Nessuno	Nessuno
	Dirigenti (2)	Nessuno	N.A.	N.A.	N.A.	Nessuno	Nessuno	Euro 32.500 annuali per ciascun dirigente (*)

(*) durata per l'impegno di non concorrenza: 12 mesi dalla data di cessazione del rapporto. La liquidazione viene effettuata mensilmente in busta paga.

Parte B

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2011, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società, da società da quest'ultima controllate e da società collegate a Meridie.

Si precisa che nelle eseguenti tabelle sono inclusi i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto per una frazione del predetto periodo di riferimento la carica di componente del consiglio di amministrazione o di dirigente con responsabilità strategiche. In particolare :

Francesco Sciarelli, consigliere indipendente, carica ricoperta dal 01.01.2011 al 28.01.2011;

Salvatore Esposito De Falco, consigliere indipendente, cooptato in data 23.03.2011.

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori 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					
Lettieri Giovanni	Presidente	01.01.11 – 31.12.11										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.11	40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			Approvazione bilancio al 31.12.12	305.000	-	-	-	-	-	305.000	-	-

<i>(III) Totale</i>				345.000						345.000		
Lettieri Giovanni	Amministratore Delegato	01.01.11 – 31.12.11										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	Approvazione bilancio al 31.12.11	250.000	-	-	-	-	-	-	250.000		250.000(+)	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>(III) Totale</i>				250.000					250.000		250.000	
Giuseppe Lettieri	Consigliere	01.01.11 – 31.12.11										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	Approvazione bilancio al 31.12.11	15.000	-	-	-	-	-	-	15.000	-	-	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>	Approvazione bilancio al 31.12.11 e 31.12.12	105.959	-	-	-	-	-	-	105.959	-	-	
<i>(III) Totale</i>				120.959					120.959			

Ettore Artioli (*)	Consigliere	01.01.11 – 31.12.11										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>	Approvazione bilancio al 31.12.11	15.000	5.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-	
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<i>(III) Totale</i>				15.000	5.000				20.000			

Francesco Sciarelli	Consigliere	01.01.11 – 28.01.11										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.250	417	-	-	-	-	1.667	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.250	417					1.667		
Americo Romano	Consigliere	01.01.11 – 31.12.11										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.11	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.000	-					15.000		
Massimo Lo Cicero (**)	Consigliere	01.01.2011 – 31.12.2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.11	15.000	5.000	-	-	-	-	20.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15.000	5.000					20.000		
Arturo Testa	Consigliere	01.01.2011 – 31.12.2011										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			Approvazione bilancio al 31.12.11	15.000	-	-	-	-	-	15.000	-	-

<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>			-	-	-	-	-	-	-	-		
<i>(III) Totale</i>			15.000	-				15.000				
<i>Salvatore</i>	<i>Consigliere</i>	23.03.201										
<i>Esposito</i>		1 -										
<i>De Falco</i>		31.12.201										
<i>(***)</i>		1										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>			Approva zione bilancio al 31.12.11	11.250	3.750	-	-	-	-	15.000	-	-
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>(III) Totale</i>				11.250	3.750					15.000		
<i>Andrea</i>	<i>Consigliere</i>	01.01.201										
<i>De Lucia</i>		1 -										
		31.12.201										
		1										
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				-	-				-	-	-	-
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>			Approv azione bilancio al 31.12.12	5.000						5.000		
<i>(III) Totale</i>				5.000	-				-	5.000	-	
	<i>Dirigenti</i>											
	<i>(2)</i>											
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				292.967	-	-	-	-	113.306 <i>(***)</i>	406.273	-	-
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>(III) Totale</i>				292.967	-				113.306	406.273	-	

Note:

(*) Presidente del comitato delle remunerazioni.

(**) Presidente del comitato delle nomine.

(***) Presidente del comitato di controllo.

(****) Sono compresi: indennità di funzione D.Lgs.58 per euro 9.231, spese di trasferta per euro 9.075, compensi per partecipazione ad organi sociali di società del Gruppo per euro 30.000 e compensi ricevuti per il rispetto del patto di non concorrenza per euro 65.000.

(+) si fa riferimento alla quota di indennità di fine mandato di competenza dell'esercizio 2011.

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

A	B	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute fino alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo di esercizio (dal - al)	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero di opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero di opzioni	Numero di opzioni	Fair value
Giovanni Lettieri	Amministratore e Delegato																-
(1) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (03.10.07)	2.535,650	1,02	Dal 03.10.07 al 31.12.11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.535,650	-	
	Piano B (data relativa delibera)																

		Piano C (data relativa delibera)														
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)														
		Piano B (data relativa delibera)														
(III) Totale			2,53 5,650	1,02		-	-	-	-	-	-	-	-	2,535,65 0	-	-
Andrea De Lucia	Invest ment Man ager	Piano A (03.10.07)	507,1 30	1,02	Dal 03.10. 2007 al 31.12. 2011	-	-	-	-	-	-	-	-	507,130	-	-

NOTE:

A ciascuna opzione corrisponde la sottoscrizione o l'acquisto di una azione.

(8) “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 ciascuna opzione.

(III) “Totale”: è indicato con riferimento alle colonne (2), (5), (8), (11), (14), (15), (16).

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

La società non ha avuto nel corso dell'esercizio piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle *stock option* (*restricted stock*, *performance share*, *phantom stock*, etc.) previsti per i componenti del consiglio di amministrazione e i dirigenti con responsabilità strategiche. (Tabella 3A)

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 3A: N.A.

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
Giovani Lettieri	Amministratore delegato	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 (27.08.2009)</i>	-	-	-	-	250.000	-	-
		<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>							
(III) Totale						250.000			

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus

me									
Antonio Bene	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>	-	-	-	-	-	20.000	-	-
	<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>								
(III) Totale							20.000		

Partecipazioni

Le seguenti tabelle, redatte in conformità all'Allegato 3B, 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	-	228.500	-	228.500

TABELLA B: 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
Andrea De Lucia	Dirigente	Meridie SpA	5.000	-	-	5.000