



ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

1^ convocazione - 26 aprile 2012 - ore 10,30

2^ convocazione - 27 aprile 2012 - ore 10,30

CENTRO CONGRESSI PALAZZO DELLE STELLINE

CORSO MAGENTA 61 - MILANO

*** * ***

Relazione punto 3) all'Ordine del Giorno

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

PREMESSA

La presente relazione (“**Relazione sulla remunerazione**”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell’art. 123-ter del T.U.F. e tenendo conto delle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), ed è articolata in due sezioni. La prima sezione ha lo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica; la seconda sezione ha la finalità di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2011, è chiamata, ai sensi dell’art. 123-ter del T.U.F., ad esprimersi, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico.

Elenco definizioni

Ai fini della presente Relazione sulla remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“**Azioni**”: le azioni ordinarie di CIR S.p.A.

“**Codice di Autodisciplina**”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

“**Dirigenti con responsabilità strategiche**”: soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art. 2.2.3 della “**Disciplina delle operazioni con parti correlate**” adottata da CIR S.p.A.

“**Gruppo**”: la società COFIDE S.p.A. e le società controllate da quest’ultima.

“**Politica**”: politica delle remunerazioni della Società.

“**Regolamento Emittenti**”: Delibera Consob n. 11971/99.

“**Società**”: CIR S.p.A.

“**T.U.F**”: Decreto Legislativo n. 58/98.

SEZIONE I

Si illustrano in questa sezione la politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'anno 2012 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La Politica è predisposta dal Comitato per la Remunerazione e da quest'ultimo sottoposta annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata ed approvata la politica, la sottopone al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti.

La Politica si articola come segue:

- i) L'Assemblea degli Azionisti stabilisce l'emolumento fisso ai componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato.
- ii) L'Assemblea degli Azionisti esprime il voto, non vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione.
- iii) L'Assemblea degli Azionisti approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari a favore dell'Amministratore Delegato della Società e di dipendenti del Gruppo.
- iv) Il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione agli Amministratori investiti di particolari cariche.
- v) Il Consiglio di Amministrazione determina i compensi degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati.
- vi) L'Amministratore Delegato determina la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione.
- vii) Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione per i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche, di predisporre la Politica e sottoporla all'esame del Consiglio di Amministrazione. Il Comitato per la Remunerazione ha altresì il compito di elaborare proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di compensi basati su strumenti finanziari: tali piani vengono sottoposti all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti. Quest'ultima approva il piano e delega il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il regolamento, identificare i beneficiari e l'entità dei diritti da assegnare a ciascuno di essi.

b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento

Come sopra indicato, il Comitato per la Remunerazione interviene nella predisposizione della Politica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è composto dagli Amministratori Indipendenti Prof. Giampio Bracchi, Dott. Claudio Recchi e Prof. Guido Tabellini.

Il Comitato per la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte, in assenza dei diretti interessati, in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche anche mediante piani di remunerazione basati su azioni della Società;
- elabora proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, redigendo pertanto il regolamento del piano, che il Consiglio sottopone all'approvazione dell'Assemblea, formulando altresì proposte in merito all'identificazione dei beneficiari e all'entità dei diritti da attribuire a ciascuno di essi.

c) Eventuale intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

Le politiche retributive sono orientate a garantire una competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità, competenze e ruoli aziendali.

Le linee guida della Politica sono determinate secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo.

La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri e parametri retributivi premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

La Politica dell'esercizio in corso non è variata rispetto alla Politica dell'esercizio precedente.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabile di breve e di medio-lungo periodo

Il compenso attribuito all'Amministratore Delegato, in quanto Amministratore esecutivo, ed agli Amministratori non esecutivi, per la loro partecipazione ad uno o più comitati, è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una parte in denaro e da una parte in strumenti finanziari.

La parte in denaro non prevede componenti variabili, tenuto conto che CIR è una holding di partecipazioni, che opera sia in settori maturi dal cash flow relativamente costante, sia in settori di elevato potenziale di crescita ed in ambiti notevolmente differenziati (editoria, energia, componenti autoveicolistici, sanità), e pertanto si ritiene particolarmente complesso identificare specifici parametri di performance. Conseguentemente la politica retributiva per l'Amministratore Delegato e per i dirigenti con responsabilità strategiche è stata determinata esclusivamente sulla base di una retribuzione composta da una componente in denaro e da una parte in azioni della Società.

I piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società sono approvati dall'Assemblea degli Azionisti e tengono conto delle indicazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un'ottica di perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze trimestrali a partire dal primo giorno del secondo anno dalla data di attribuzione e per un periodo di quasi 2 anni, avendo quindi un periodo medio di vesting sostanzialmente in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l'esercizio di parte dei diritti attribuiti (almeno pari al 50% del totale) è subordinato al raggiungimento di obiettivi di performance correlati all'andamento del titolo;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate (10% del totale) per un periodo di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Non sono previsti benefit (non monetari) a favore degli Amministratori.

In linea con la prassi di mercato, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche è completato da piani assicurativi e di assistenza sanitaria.

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

Non esiste una componente variabile della remunerazione in denaro.

I piani di compensi basati su strumenti finanziari si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione differite in un adeguato lasso temporale e in parte legate al raggiungimento di performance, nell'ottica di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo. Nello specifico, il Piano di Stock Grant 2012 - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il bilancio al 31 dicembre 2011 - prevede l'assegnazione di diritti ("Units"), gratuiti e non trasferibili inter vivos, ciascuno dei quali attributivo del diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze. Le Units sono suddivise in due categorie:

"Time-based Units", la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo;

"Performance Units", in numero almeno pari al 50% del totale delle Units assegnate, la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di amministrazione (o di lavoro) per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di performance borsistica dell'Azione rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap.

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di Stock Grant 2012, cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011, reperibile nel sito internet della società www.cirgroup.it, sezione Governance.

I principi che sono alla base del Piano di Stock Grant 2011 approvato dall'Assemblea del 29 aprile 2011, sono presenti nel Documento informativo 2011, reperibile nel sito internet della società www.cirgroup.it, sezione Governance.

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

Il criterio per la valutazione degli obiettivi di performance è quello di consentire una parametrizzazione dell'andamento del titolo della Società a quello dell'indice di

appartenenza (FTSE Italia Mid Cap). L'entità delle Units attribuite a ciascun Beneficiario è determinata tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto nella Società e della importanza della funzione svolta da ciascuno di essi.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli azionisti.

A tal fine, la componente basata su strumenti finanziari prende in considerazione, come specificato al precedente punto g), due elementi principali: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo sul mercato rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap. Si ritiene infatti opportuno valutare l'andamento del titolo CIR non in termini assoluti, ma rispetto al trend generale del mercato, al fine di depurare, per quanto possibile, la valutazione dell'effettiva performance dell'azione da dinamiche di carattere generale, non necessariamente connesse allo specifico andamento della Società.

Il Consiglio ritiene che la compresenza dei due elementi (tempo e performance) sia opportuna per consentire una adeguata fidelizzazione dei beneficiari del piano anche nei casi in cui il titolo della Società non registra apprezzamenti rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap. La continuità del rapporto con il personale che si ritiene chiave rappresenta infatti, di per sé, un valore per la Società e, quindi, per i suoi azionisti. L'incentivo alla miglior performance è poi assicurato dalla contestuale assegnazione di Units il cui esercizio è subordinato al raggiungimento di determinati risultati in termini di apprezzamento del titolo CIR sul mercato rispetto all'indice FTSE Italia Mid Cap, parametro che il Consiglio ritiene idoneo a favorire un allineamento dell'interesse del management a quello degli azionisti in un'ottica di medio-lungo periodo.

In entrambe le situazioni poi (Performance Units e Time-based Units), sempre al fine di assicurare l'allineamento degli interessi del management e degli azionisti nel medio-lungo periodo, è previsto un periodo di *vesting* dilazionato e un periodo di "minimum holding" (cfr. successivo punto j).

j) I termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

Come anticipato al precedente punto e), il Piano di Stock Grant 2012 prevede che le Units assegnate ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno dalla loro assegnazione in base alla seguente tempistica:

- fino a un massimo pari al 12,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 28 aprile 2014;
- fino a un massimo pari al 25% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 31 luglio 2014;
- fino a un massimo pari al 37,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2014;
- fino a un massimo pari al 50% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2015;
- fino a un massimo pari al 62,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 30 aprile 2015;
- fino a un massimo pari al 75% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 31 luglio 2015;
- fino a un massimo pari al 87,5% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 31 ottobre 2015;
- fino a un massimo pari al 100% del totale delle Units assegnate a decorrere dal 31 gennaio 2016.

Le Units maturate dovranno comunque essere esercitate entro il termine ultimo del 27 aprile 2022.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del management e degli Azionisti (nel lungo periodo) che il piano si propone.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano di Stock Grant 2012, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di “*minimum holding*” delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle Units e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla Data di Attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

Fatto salvo l'applicazione delle previsioni di legge, non sono previsti trattamenti economici correlati alla cessazione del mandato di Amministratore.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, sono applicabili le norme di legge e gli accordi del Contratto Nazionale Dirigenti Industriali in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

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

E' prevista, in linea con le *best practices*, una polizza assicurativa (Directors& Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni con l'obiettivo di tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Sono previsti compensi per gli Amministratori indipendenti, oltre all'emolumento ordinario, per l'eventuale partecipazione ai Comitati.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente Onorario e Consigliere - Presidente - Amministratore Delegato) beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo specifico di politiche di altre società. Si ritiene infatti che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

SEZIONE II

1.1 Parte Prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori è costituita da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina e per l'intera durata del mandato.

Amministratori investiti di particolari cariche

Il Presidente Onorario e Consigliere - il Presidente - l'Amministratore Delegato, sono remunerati con un ulteriore compenso fisso. L'Amministratore Delegato è beneficiario di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso per la eventuale partecipazione a Comitati Interni (Comitato per il Controllo Interno, Comitato per le operazioni con parti correlate, Comitato per la Remunerazione, Comitato per le Nomine).

Collegio Sindacale

Il compenso è determinato, in misura fissa, dall'Assemblea degli Azionisti, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci effettivi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto remunerativo è costituito da: retribuzione fissa e piani di compenso basati su strumenti finanziari. A ciò si aggiungono piani assicurativi e di assistenza sanitaria in linea con le previsioni dell'applicabile Contratto Nazionale Dirigenti Industriali.

1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:

1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

I Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi del Contratto Nazionale Dirigenti Industriali e di legge, i quali stabiliscono limiti quantitativi.

1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una indennità nei casi previsti dal Contratto Nazionale Dirigenti Industriali.

1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.

1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

I diritti (Units) attribuiti nell'ambito di piani di Stock Grant sono attribuiti ai Beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le Units è inoltre condizionato al permanere del rapporto di lavoro o di amministrazione tra il beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi manterranno solo la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità

Vedi il precedente punto 1.2.1.

1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Non sono stati stipulati accordi che prevedano tali fattispecie.

Il Piano di Stock Grant prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro o di amministrazione, qualunque ne sia la causa, ivi compreso il decesso del beneficiario, i beneficiari o gli eredi mantengano la titolarità delle Units maturate al momento della cessazione del rapporto.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, consentire ad uno o più dei beneficiari o degli eredi la conservazione dei diritti derivanti dal Piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, ed in particolare il mantenimento, parziale o totale, delle Units non maturate.

1.2.7 Esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza

Non sono stati stipulati accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento

Non applicabile.

1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate

Nel corso dell'esercizio 2011 non è stata corrisposta alcuna indennità di fine rapporto.

Parte Seconda

Allegate tabelle 1, 2, 3A previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

Partecipazioni

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quarter del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n. 7-ter del Regolamento Emittenti).

SCHEMA 7-BIS - TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2011	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	Note
					Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity (valore teorico: v. note 7, 7*, 7**)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili						
DE BENEDETTI CARLO	Presidente Onorario e Consigliere *	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	120	5					125			1a, 1b, 2a
				Società Controllate	420	10					430			I, II.a
				Totale	540	15					555			
MICOSSI STEFANO	Presidente	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	220						220			1a, 1b
DE BENEDETTI RODOLFO	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	1.342						1.342	2.052		1a, 1b, 1c, 7
				Società Controllate	140	10					150			I, II.a
				Totale	1.482	10					1.492			
PIASER ALBERTO	Direttore Generale	1.1 - 21.11	21.11.2011	CIR S.p.A.	248						248	492		1c, 7*, 7**
				Società Controllate	86						86			I
				Totale	334						334			
BENUZZI GERARDO	Direttore Generale	21.11 - 31.12		CIR S.p.A.	39						39			1c
BOTTICINI MARISTELLA	Consigliere	29.4 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	13	10					23			1a, 2b
BRACCHI GIAMPIO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	20	25					45			1a, 2a, 2b
DEBENEDETTI FRANCO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	20						20			1a
FERRERO PIERLUIGI	Consigliere	1.1 - 29.4	29.4.2011	CIR S.p.A.	24						24			1a, 1b
				Società Controllate	80		50				130			I, III
				Totale	104		50				154			
GERMANO GIOVANNI	Consigliere	1.1 - 29.4	29.4.2011	CIR S.p.A.	7	10					17			1a, 2a, 2b
				Società Controllate	20						20			I
				Totale	27	10					37			
GIANNINI SILVIA	Consigliere	29.4 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	13	10					23			1a, 2b
GIRARD FRANCO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	20	3					23			1a, 2c
MANCINELLI PAOLO	Consigliere	1.1 -29.4	29.4.2011	CIR S.p.A.	7	3					10			1a, 2c
PARAVICINI CRESPI LUCA	Consigliere	1.1 - 29.4	29.4.2011	CIR S.p.A.	7	5					12			1a, 2b
				Società Controllate	20	20					40			I, II.a, II.b
				Totale	27	25					52			

(in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica 2011	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio e controllate e collegate	(1) Compensi Fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair value dei compensi equity (valore teorico: v. note 7, 7*, 7**)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Note	
							Bonus e altri incentivi	Partec. agli utili							
PISTAUER MICHAEL	Consigliere	29.04 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	13	10					23		1a, 2c		
RECCHI CLAUDIO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	20	10					30		1a, 2a		
SEGRE MASSIMO	Consigliere	1.1 - 29.4	29.4.2011	CIR S.p.A.	7						7		1a		
				Società Controllate					96	96		5			
				Totale	7				96	103					
SENEQUIER DOMINIQUE	Consigliere	29.4 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	13	10					23		1a, 2c		
TABELLINI GUIDO	Consigliere	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	20	28					48		1a, 2a, 2c		
ZANNI UMBERTO	Consigliere	1.1 - 29.4	29.4.2011	CIR S.p.A.	7	5					12		1a, 2a		
MANZONETTO PIETRO	Presidente Collegio Sindacale	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	70						70				
NANI LUIGI	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	47						47				
ZINGALES RICCARDO	Sindaco effettivo	1.1 - 31.12	appr. bil. 2013	CIR S.p.A.	47						47				
				Società Controllate	278					278		IV			
				Totale	325					325					
DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE				CIR S.p.A.	178	10					188	142		1c, 2d, 7**	
				Società Controllate		55					55				IIc
				Totale	178	65					243				

* Tutti i compensi sono riversati a Romed S.p.A.

- (1) *Compensi fissi per la carica nella società che redige il bilancio comprendono i seguenti emolumenti:*
a) compensi di € 20.000 deliberati dall'Assemblea
b) incarichi speciali ex art. 2389 comma 3 deliberati dal Consiglio di Amministrazione a favore di De Benedetti Carlo € 100.000, Micossi Stefano € 200.000, De Benedetti Rodolfo € 700.000, Ferrero Pierluigi € 16.666
c) retribuzioni di lavoro dipendente
- (2) *Compensi per la partecipazione a comitati nella società che redige il bilancio comprendono:*
a) Comitato per la remunerazione € 15.000
b) Comitato per il controllo interno € 15.000
c) Comitato per le nomine € 15.000
d) Organismo di Vigilanza € 10.000
- (5) *Gli altri compensi comprendono i corrispettivi per prestazioni professionali nella società che redige il bilancio e nelle società dalla stessa direttamente ed indirettamente controllate*
- (7) *Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto; valori contabili IAS non percepiti dall'amministratore e al momento potenziali, considerato anche che circa il 72% dell'importo si riferisce a diritti di opzione non ancora maturati*
- (7*) *Parte del fair value dei compensi equity (€ 353.000) è stato cancellato nel 2012 a seguito della cessazione del rapporto di lavoro*
- (7**) *Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto*
- (I) *Compensi fissi nelle società controllate*
- (II) *Compensi per la partecipazione a comitati nelle società controllate*
a) Comitato per la remunerazione
b) Comitato per il controllo interno
c) Organismo di Vigilanza € 55.000
- (III) *Compensi variabili non equity, bonus e altri incentivi nelle società controllate*
- (IV) *Compensi fissi comprendono gli emolumenti per le cariche di Sindaco in altre società del Gruppo*

SCHEMA 7-BIS - TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (importi in migliaia di euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)
DE BENEDETTI RODOLFO	A.D. e D.G.																
Piano di stock option		30/1/2001	1.000.000	2,62													
Piano di stock option		5/9/2003	112.500	1,13	dal 29/02/2004 al 28/02/2014										1.000.000	--	--
Piano di stock option		12/3/2004	275.000	1,60	dal 30/09/2004 al 30/09/2014											112.500	--
Piano di stock option		6/9/2004	1.250.000	1,56	dal 28/02/2005 al 28/02/2015											275.000	--
Piano di stock option		11/3/2005	1.350.000	2,34	dal 30/09/2005 al 30/09/2015											1.250.000	--
Piano di stock option		6/9/2005	1.250.000	2,49	dal 28/02/2006 al 29/02/2016											1.350.000	--
Piano di stock option		2006 1a tranche	1.250.000	2,50	dal 31/12/2006 al 31/12/2016											1.250.000	--
Piano di stock option		2006 2a tranche	1.250.000	2,47	dal 30/06/2007 al 30/06/2017											1.250.000	1
Piano di stock option straordinario		2009 1a tranche (*)	1.750.000	3,09	dal 30/09/2007 al 30/09/2017											1.250.000	2
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	1.750.000	2,73	dal 31/03/2008 al 31/03/2018											1.750.000	12
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	1.750.000	1,68	dal 30/09/2008 al 30/09/2018											1.750.000	41
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	1.750.000	1,07	dal 31/03/2009 al 31/03/2019											1.750.000	90
Piano di stock option		2009 1a tranche	1.750.000	0,9907	dal 30/09/2009 al 30/09/2019											1.750.000	141
Piano di stock option		2009 2a tranche	1.750.000	1,5449	dal 28/02/2010 al 28/02/2020											1.750.000	368
Piano di stock option		2010 1a tranche	1.750.000	1,6208	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											1.750.000	308
Piano di stock option		2010 2a tranche	1.750.000	1,4982	dal 28/02/2011 al 28/02/2021											1.750.000	553
TOTALE			21.737.500	1,956											1.000.000	20.737.500	1.516
PIASER ALBERTO	D.G.																
Piano di stock option		12/3/2004	12.000	1,60	dal 30/09/2004 al 30/09/2014												
Piano di stock option		6/9/2004	48.000	1,56	dal 28/02/2005 al 28/02/2015												
Piano di stock option		11/3/2005	400.000	2,34	dal 30/09/2005 al 30/09/2015												
Piano di stock option		6/9/2005	300.000	2,49	dal 28/02/2006 al 29/02/2016												
Piano di stock option		2006 1a tranche	300.000	2,50	dal 31/12/2006 al 31/12/2016												
Piano di stock option		2006 2a tranche	300.000	2,47	dal 30/06/2007 al 30/06/2017												
Piano di stock option straordinario		2009 1a tranche (*)	420.000	3,09	dal 30/09/2007 al 30/09/2017												
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	420.000	2,73	dal 31/03/2008 al 31/03/2018												
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	420.000	1,68	dal 30/09/2008 al 30/09/2018												
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	294.000	1,07	dal 31/03/2009 al 31/03/2019												
Piano di stock option		2009 1a tranche	344.400	0,9907	dal 30/09/2009 al 30/09/2019							151.200	1,0718			142.800	21
Piano di stock option		2009 2a tranche	420.000	1,5449	dal 28/02/2010 al 28/02/2020							151.200	0,9907			193.200	34
Piano di stock option		2010 1a tranche	420.000	1,6208	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											420.000	88
Piano di stock option		2010 2a tranche	420.000	1,4982	dal 28/02/2011 al 28/02/2021											420.000	74
TOTALE			4.518.400	1,999								302.400	1,0313			4.216.000	364

		Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio				Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15) = (2)+(5)-(11)-(14)	(16)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (importi in migliaia di euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (valore teorico v. nota) (importi in migliaia di euro)
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE																	
Piano di stock option		6/9/2004	8.000	1,56	dal 28/02/2005 al 28/02/2015											8.000	--
Piano di stock option		11/3/2005	150.000	2,34	dal 30/09/2005 al 30/09/2015											150.000	--
Piano di stock option		6/9/2005	50.000	2,49	dal 28/02/2006 al 29/02/2016											50.000	--
Piano di stock option		2006 1a tranche	75.000	2,50	dal 31/12/2006 al 31/12/2016											75.000	--
Piano di stock option		2006 2a tranche	75.000	2,47	dal 30/06/2007 al 30/06/2017											75.000	--
Piano di stock option straordinario		2009 1a tranche (*)	105.000	3,09	dal 30/09/2007 al 30/09/2017											105.000	--
Piano di stock option straordinario		2009 2a tranche (*)	105.000	2,73	dal 31/03/2008 al 31/03/2018											105.000	1
Piano di stock option straordinario		2009 3a tranche (*)	115.000	1,68	dal 30/09/2008 al 30/09/2018											115.000	3
Piano di stock option straordinario		2009 4a tranche (*)	115.000	1,07	dal 31/03/2009 al 31/03/2019											115.000	6
Piano di stock option		2009 1a tranche	115.000	0,9907	dal 30/09/2009 al 30/09/2019											115.000	9
Piano di stock option		2009 2a tranche	115.000	1,5449	dal 28/02/2010 al 28/02/2020											115.000	24
Piano di stock option		2010 1a tranche	125.000	1,6208	dal 30/09/2010 al 30/09/2020											125.000	22
Piano di stock option		2010 2a tranche	125.000	1,4982	dal 28/02/2011 al 28/02/2021											125.000	39
TOTALE			1.278.000	1,933												1.278.000	104

(*) Piani derivanti dalla trasformazione di piani di Phantom stock option.

(16) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto.

Il Dott. Alberto Piaser è cessato in data 31 gennaio 2012 e nel Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2012 sono state eliminate, come previsto dai Regolamenti le opzioni a lui attribuite e non ancora maturate a tale data. Numero opzioni eliminate 1.008.000 corrispondente ad un fair value di € 225 migliaia.

SCHEMA 7-BIS - TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Cognome e Nome	Carica ricoperta	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (valore teorico: v. nota) (importi in migliaia di euro)
DE BENEDETTI RODOLFO	A.D. e D.G.	2011			stock grant 1.490.000	2.199	dal 30/04/2013 al 31/01/2015	29-apr-11	1,7474				536
PIASER ALBERTO	D.G.	2011			stock grant 357.000	527	dal 30/04/2013 al 31/01/2015	29-apr-11	1,7474				128
DIRIGENTE CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE		2011			stock grant 106.500	157	dal 30/04/2013 al 31/01/2015	29-apr-11	1,7474				38
					2.883								702

(5) Trattasi del costo figurativo aziendale determinato al momento dell'assegnazione del piano, utilizzando specifici modelli attuariali, moltiplicato per il numero di "Unit" esercitabili nel periodo di riferimento.

(12) Trattasi del costo figurativo aziendale rilevato a conto economico tra i costi del personale quota parte relativa al 2011 dell'importo indicato alla colonna 5, con contropartita ad apposita riserva di patrimonio netto.

Il dott. Alberto Piaser è cessato in data 31 gennaio 2012 pertanto tutte le stock grant a lui attribuite non saranno esercitabili perché non ancora maturate a tale data come da Regolamento del piano.

SCHEMA 7-TER – TABELLA 1-2 - PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI, E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Società partecipata</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente</i>	<i>Numero azioni acquistate</i>	<i>Numero azioni vendute</i>	<i>Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso</i>	<i>Note</i>
DE BENEDETTI CARLO	Presidente Onorario e Consigliere	CIR S.p.A.	363.771.164	--	--	363.771.164	(1)
		GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO S.p.A.					
DE BENEDETTI CARLO	Presidente Esecutivo	S.p.A.	220.776.235	--	--	220.776.235	(2)
DE BENEDETTI CARLO	Presidente Onorario	SOGEFI S.p.A.	65.739.962	--	--	65.739.962	(3)
MICOSSI STEFANO	Presidente	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DE BENEDETTI RODOLFO	Amministratore Delegato e Direttore Generale	CIR S.p.A.	12.562.500	250.000	500.000	12.312.500	
BOTTICINI MARISTELLA	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
BRACCHI GIAMPIO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DEBENEDETTI FRANCO	Consigliere	CIR S.p.A.	375.000	--	--	375.000	
FERRERO PIERLUIGI	Consigliere	CIR S.p.A.	300.000	--	--	300.000	
		GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO S.p.A.					
FERRERO PIERLUIGI	Consigliere	S.p.A.	20.000	--	--	20.000	
FERRERO PIERLUIGI	Consigliere	SOGEFI S.p.A.	15.000	--	--	15.000	
GERMANO GIOVANNI	Consigliere	CIR S.p.A.	300.000	--	--	300.000	
GERMANO GIOVANNI	Consigliere	SOGEFI S.p.A.	2.012.000	--	--	2.012.000	
GERMANO GIOVANNI	Consigliere	SOGEFI S.p.A.	1.004.000	--	--	1.004.000	(4)
GIANNINI SILVIA	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
GIRARD FRANCO	Consigliere	CIR S.p.A.	128.000	100.000	--	228.000	
GIRARD FRANCO	Consigliere	SOGEFI S.p.A.	10.000	--	--	10.000	
		GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO S.p.A.					
GIRARD FRANCO	Consigliere	S.p.A.	10.000	--	--	10.000	
MANCINELLI PAOLO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PARAVICINI CRESPI LUCA	Consigliere	CIR S.p.A.	500.000	--	--	500.000	(5)
		GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO S.p.A.					
PARAVICINI CRESPI LUCA	Consigliere	S.p.A.	4.827.212	--	--	4.827.212	(5)
PISTAUER MICHAEL	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
RECCHI CLAUDIO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
SEGRE MASSIMO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	2.533.623	--	2.533.623	
		GRUPPO EDITORIALE L'ESPRESSO S.p.A.					
SEGRE MASSIMO	Consigliere	S.p.A.	3.000	--	--	3.000	
SENEQUIER DOMINIQUE	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
TABELLINI GUIDO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
ZANNI UMBERTO	Consigliere	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
MANZONETTO PIETRO	Presidente Collegio Sindacale	CIR S.p.A.					
NANI LUIGI	Sindaco effettivo	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
ZINGALES RICCARDO	Sindaco effettivo	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
PIASER ALBERTO	Direttore Generale	CIR S.p.A.	343.000	302.400	150.000	495.400	
BENUZZI GERARDO	Direttore Generale	CIR S.p.A.	--	--	--	--	
DIRIGENTE CON RESP. STRATEGICHE		CIR S.p.A.	177.000	--	--	177.000	

(1) Possesso indiretto tramite COFIDE S.p.A.

(2) Le azioni al 31 dicembre 2011 sono possedute tramite le seguenti società:

CIR S.p.A. 220.775.235

ROMED S.p.A. 1.000

(3) Possesso indiretto tramite CIR S.p.A.

(4) Possesso indiretto tramite Siria S.r.l.

(5) Possesso indiretto tramite Alpa S.r.l. e Fiduciaria Biennebi S.p.A.

PROPOSTA DI DELIBERA

Voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123 ter del TUF

Signori Azionisti,

ai sensi dell'Art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., siete chiamati a deliberare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3 A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

Ciò premesso, sottoponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone la seguente

proposta di delibera

L'Assemblea degli Azionisti di CIR S.p.A. - COMPAGNIE INDUSTRIALI RIUNITE:

- visti i disposti della vigente normativa
- dato atto che la Relazione sulla Remunerazione è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge

DELIBERA

favorevolmente, sul contenuto della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2012.