

Gruppo ERG

Relazione annuale 2005
sul Sistema di Corporate Governance



Politica di Corporate Governance

Il percorso

L'attuale struttura di governance della Società si è formata nel tempo attraverso la progressiva introduzione nell'ordinamento societario di regole di comportamento rispondenti ai più evoluti principi riconosciuti della Corporate Governance.

L'attenzione ai temi di un corretto rapporto tra Management ed Azionisti e di una gestione aziendale orientata all'obiettivo della creazione di valore ha caratterizzato la Società anche prima della sua quotazione avvenuta nell'ottobre 1997.

Tale politica societaria è stata attuata:

- attraverso una coordinata attribuzione di deleghe nell'ambito del Consiglio di Amministrazione volta ad assicurare, da un lato, la chiarezza e la completezza dei poteri e delle responsabilità gestionali e, dall'altro, il monitoraggio dell'attività svolta e la valutazione dei risultati conseguiti;
- attraverso una sistematica ed adeguata informativa al Consiglio su quanto operato nell'esercizio dei poteri e delle responsabilità gestionali;
- attraverso l'adozione di specifiche procedure per la determinazione dei compensi per gli Amministratori ed il Management.

L'apertura al mercato del capitale azionario ha ovviamente accentuato la propensione della Società ad improntare a criteri di trasparenza e di correttezza i propri comportamenti ed ha accelerato il processo di adeguamento a tali criteri sia del sistema di regole societarie che della struttura organizzativa.

Si è conseguentemente proceduto a dare concreta attuazione a tale politica aziendale attraverso:

- l'adozione di un Piano di Remunerazione di Gruppo volto ad allineare gli interessi del Management con quelli degli Azionisti ed a rafforzare il rapporto tra manager e società sia in termini di sensibilità al valore dell'azione che di continuità nel tempo;
- l'inserimento nel Consiglio di Amministrazione di consiglieri indipendenti;
- l'adozione di un Codice di Comportamento per gli Amministratori delle società del Gruppo;
- l'adesione al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate che ha comportato il recepimento pressoché integrale delle raccomandazioni in esso contenute;
- la permanenza dal 2001 al 2005 del titolo ERG in Star, segmento del listino introdotto da Borsa Italiana proprio per dare una significativa visibilità alle società che si caratterizzano per una particolare sensibilità ai temi della Corporate Governance;
- l'adozione di un Codice di Comportamento relativo alle operazioni su strumenti finanziari emessi da ERG S.p.A.;
- la definizione delle Linee Guida per l'identificazione e l'effettuazione delle operazioni più significative;

- l'adozione di un Codice Etico quale strumento diretto a definire e comunicare i doveri e le responsabilità di ERG nei confronti dei suoi stakeholders nonché come elemento essenziale di un modello di organizzazione e gestione coerente con le previsioni del D. Lgs. n. 231/2001;
- la modifica dello Statuto Sociale per adeguarlo alle novità normative introdotte dalla Riforma del Diritto Societario.

L'organizzazione societaria

L'organizzazione societaria di ERG S.p.A. è conforme alle disposizioni del Codice Civile ed alle altre norme speciali in materia di società, in particolare di quelle contenute nel D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, e riflette, nel suo complesso, l'adesione al Codice di Autodisciplina delle Società Quotate.

Gli elementi che ne costituiscono il fondamento sono gli Organi statutari, i Comitati, le Funzioni e le Procedure aziendali.

Organi Statutari

Consiglio di Amministrazione

L'attuale Consiglio di Amministrazione, composto da undici membri, è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2003 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2005.

Si segnala che, secondo la prassi in uso, in occasione delle assemblee chiamate a deliberare in ordine alla nomina di Amministratori viene depositato presso la sede sociale il *curriculum vitae* dei candidati almeno 10 giorni prima dell'Assemblea.

Composizione:

EDOARDO GARRONE	Presidente
GIOVANNI MONDINI	Vice Presidente
DOMENICO D'ARPIZIO	Vice Presidente
ALESSANDRO GARRONE	Amministratore Delegato
MASSIMO BELCREDI	Consigliere
RICCARDO GARRONE	Consigliere
GIUSEPPE GATTI	Consigliere
ANTONIO GUASTONI	Consigliere
PAOLO FRANCESCO LANZONI	Consigliere
GIAN PIERO MONDINI	Consigliere
GUIDO SEBASTIANO ZERBINO	Consigliere

Amministratori non esecutivi:

RICCARDO GARRONE
ANTONIO GUASTONI
GIAN PIERO MONDINI

Amministratori Indipendenti:

MASSIMO BELCREDI
PAOLO FRANCESCO LANZONI
GUIDO SEBASTIANO ZERBINO

Il Consiglio di Amministrazione ha verificato la sussistenza dei requisiti di indipendenza in capo agli Amministratori sopra elencati all'atto della loro nomina e procede periodicamente (in occasione della riunione consiliare destinata all'esame della prima relazione trimestrale) alla verifica della permanenza di tali requisiti.

Altre cariche ricoperte dagli Amministratori:

ALESSANDRO GARRONE
Consigliere di BPC Investimenti SGR S.p.A.
Consigliere di FinecoBank S.p.A.

MASSIMO BELCREDI
Consigliere di Arca SGR S.p.A.

RICCARDO GARRONE
Presidente di Banca di Genova e San Giorgio S.p.A.
Presidente di Capitalimpresa S.p.A.

GIUSEPPE GATTI
Presidente di Grandi Reti S.p.A.
Consigliere di Actelios S.p.A.

ANTONIO GUASTONI
Presidente del Collegio Sindacale di Leonardo SGR S.p.A.
Consigliere di Amministrazione di Editoriale Giorgio Mondadori S.p.A.
Consigliere di Amministrazione di Cairo Editore S.p.A.

PAOLO FRANCESCO LANZONI
Amministratore Delegato di Ligurcapital S.p.A.
Consigliere di G. Raimondi & Co. SIM S.p.A.
Consigliere di Impresa & Finanza S.G.R.
Consigliere di Effusia S.p.A S.G.R.

Altri soggetti che partecipano alle riunioni del Consiglio

Alle riunioni del Consiglio di Amministrazione nelle quali vengono esaminati il progetto di bilancio o particolari problematiche amministrative partecipa il responsabile della Direzione Amministrazione e Fiscale ed il responsabile di Consolidato e Fiscale.

Compensi degli Amministratori

Il compenso spettante agli Amministratori viene determinato, per ciascun esercizio, dall'Assemblea Ordinaria degli azionisti che approva il Bilancio.

L'Assemblea determina anche il compenso spettante agli Amministratori che fanno parte dei Comitati consiliari.

L'emolumento del Presidente, dei Vice Presidenti e dell'Amministratore Delegato viene determinato dal Consiglio di Amministrazione in base ad una proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione.

Deleghe

Il Consiglio ha attribuito al Presidente Edoardo Garrone la delega a gestire, attraverso compiti di supervisione, indirizzo e controllo, l'attività delle funzioni di staff svolte dalla Direzione Affari Legali e Societari, dalla Direzione Comunicazione e dalla Funzione Audit, conferendo allo stesso tutti i poteri necessari per l'esercizio di tale delega.

L'Amministratore Delegato della Società Alessandro Garrone ha la legale rappresentanza della Società e tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il Consiglio, peraltro, in conformità a quanto raccomandato in merito dal Codice di Autodisciplina per le società quotate, ha precisato che la delega conferita all'Amministratore Delegato deve essere esercitata nel contesto delle direttive e delle istruzioni impartite allo stesso dal Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione:

- esamina ed approva i piani strategici, industriali e finanziari della Società e la struttura societaria del Gruppo di cui essa è a capo;
- esamina ed approva le operazioni aventi un significativo rilievo economico, patrimoniale e finanziario, con particolare riferimento alle operazioni con parti correlate;
- verifica l'adeguatezza dell'assetto organizzativo ed amministrativo generale della Società e del Gruppo predisposto dall'Amministratore Delegato;
- riferisce agli Azionisti in Assemblea.

Il Consiglio, inoltre, con delibera del 13 febbraio 2003, ha definito le Linee Guida per l'identificazione e l'effettuazione delle operazioni significative il cui esame e la cui approvazione, così come raccomandato dal Codice di Autodisciplina, restano nella competenza esclusiva del Consiglio.

Le Linee Guida, il cui testo originario è stato modificato dal Consiglio di Amministrazione una prima volta con delibera del 6 agosto 2004 e successivamente con delibera del 13 febbraio 2006, contengono i criteri da utilizzarsi per l'individuazione delle operazioni più significative, rappresentati da criteri quantitativi, qualitativi e criteri derivanti dalla specificità delle parti coinvolte (operazioni con parti correlate ed operazioni infragruppo).

Nel documento vengono anche indicati i principi di comportamento che devono essere seguiti per l'effettuazione delle operazioni, con particolare riferimento alle operazioni poste in essere dalle società controllate che devono essere preventivamente esaminate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. e quelle con parti correlate per le quali si rende necessario od opportuno ricorrere al parere di esperti indipendenti.

Periodicità

Il Consiglio di Amministrazione, in base a quanto previsto dallo Statuto Sociale, si riunisce almeno trimestralmente per riferire al Collegio Sindacale sull'attività svolta e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla società o dalle sue controllate nonché in particolare su quelle per le quali è ravvisabile una situazione di conflitto di interessi.

Nel corso dell'esercizio 2005 il Consiglio di Amministrazione ha tenuto 8 riunioni mentre per l'esercizio 2006 si prevede che le riunioni siano non meno di 9.

Quando la natura degli argomenti all'ordine del giorno lo consente, ai Consiglieri viene inviata preventivamente la documentazione relativa alle materie in esame.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è stato nominato dall'Assemblea tenutasi in data 29 aprile 2004 e resterà in carica fino alla approvazione del Bilancio dell'esercizio che terminerà al 31 dicembre 2006. In conformità a quanto previsto dallo Statuto Sociale la nomina del Collegio Sindacale avviene sulla base di liste presentate dai soci, almeno dieci giorni prima dell'Assemblea, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo.

Hanno diritto di presentare le liste soltanto i soci che da soli o insieme ad altri soci documentino di essere complessivamente titolari di almeno il 3% (tre per cento) delle azioni ordinarie, le quali, ovvero la certificazione rilasciata dai depositari, almeno nella suddetta misura minima, dovranno essere depositate nei termini stabiliti dalla legge ai fini dell'intervento in Assemblea. Ogni socio può presentare o concorrere alla presentazione di una sola lista e ogni candidato può essere iscritto in una sola lista a pena di ineleggibilità.

In calce alle liste presentate dai soci, ovvero in allegato alle stesse, deve essere fornita una descrizione del curriculum professionale dei soggetti designati.

Non possono essere nominati sindaci coloro che già ricoprono incarichi di sindaco effettivo in oltre cinque società quotate.

Composizione:

ALFIO LAMANNA	Presidente
MARIO PACCIANI	Sindaco Effettivo
FABRIZIO CAVALLI	Sindaco Effettivo
UMBERTO TRENTI	Sindaco Supplente
MICHELE CIPRIANI	Sindaco Supplente
PAOLO FASCE	Sindaco Supplente

Altre cariche ricoperte dai Sindaci:

ALFIO LAMANNA

Sindaco Effettivo di Premuda S.p.A.

MARIO PACCIANI

Presidente del Collegio Sindacale di Boero Bartolomeo S.p.A.

Assemblea

Regolamento Assembleare.

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2001 ha adottato un Regolamento diretto a disciplinare lo svolgimento dei lavori dell'Assemblea Ordinaria e Straordinaria degli Azionisti.

La possibilità da parte dell'Assemblea Ordinaria di adottare un Regolamento assembleare è prevista espressamente dall'Articolo 14° dello Statuto Sociale.

Comitati

Comitati Consiliari

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito, con compiti consultivi e propositivi, il Comitato per il Controllo Interno ed il Comitato per la Remunerazione.

Comitato per il Controllo Interno

Composizione:

MASSIMO BELCREDI Presidente

ANTONIO GUASTONI

PAOLO FRANCESCO LANZONI

Ai lavori del Comitato partecipano il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco. Possono altresì partecipare il Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato.

Compiti.

Il Comitato per il Controllo Interno ha funzioni consultive e propositive rispetto al Consiglio di Amministrazione.

In particolare:

- assiste il Consiglio di Amministrazione nei seguenti compiti previsti dal Codice di Autodisciplina delle società quotate: definizione delle linee di indirizzo per il controllo interno e la gestione dei rischi aziendali, verifica periodica dell'adeguatezza e dell'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno, accertamento del fatto che i principali rischi aziendali sono identificati e gestiti in modo adeguato;
- valuta la costante adeguatezza nel tempo dell'articolazione e dell'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali;
- valuta il piano di lavoro preparato dal preposto al controllo interno e dal risk manager e riceve le relazioni periodiche degli stessi;
- valuta, unitamente ai responsabili amministrativi della società ed ai revisori, l'adeguatezza dei principi contabili utilizzati e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;

- valuta le proposte formulate dalle società di revisione per ottenere l'affidamento del relativo incarico, nonché il piano di lavoro predisposto per la revisione dei risultati esposti nella relazione e nella lettera di suggerimenti;
- mantiene gli opportuni collegamenti con la società di revisione, con il Collegio Sindacale, con il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali e con le altre funzioni che, all'interno della struttura organizzativa del Gruppo, si interfacciano con tali soggetti, in modo da contribuire ad uno svolgimento, coordinato ed efficace, delle loro rispettive attività nelle aree di comune intervento;
- riferisce al Consiglio, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, sull'attività svolta e sulla adeguatezza del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi aziendali;
- assiste l'Organismo di Vigilanza, istituito in conformità a quanto disposto dal D. Lgs. 231/01, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati dalla normativa suddetta fornendo un adeguato supporto in ordine agli aspetti più specificatamente organizzativi e di prevenzione connessi ai compiti stessi e garantendone il necessario collegamento con l'organo consiliare;
- valuta la costante adeguatezza nel tempo della procedura aziendale diretta a regolamentare, in termini operativi, la comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni riguardanti la Società ed il Gruppo, con particolare riferimento alle informazioni "price sensitive";
- fornisce al Consiglio, al Presidente ed all'Amministratore Delegato ogni altro elemento, consultivo e propositivo, valutato dal Comitato come necessario od opportuno per un migliore esercizio da parte degli stessi delle loro rispettive responsabilità nelle aree del controllo e dell'informativa societaria;
- svolge gli ulteriori compiti eventualmente ad esso attribuiti dal Consiglio di amministrazione.

Nel corso del 2005 il Comitato ha tenuto 10 riunioni nelle quali, oltre all'esame preventivo del bilancio di esercizio e della relazione semestrale, è stato esaminato il piano di lavoro della Funzione Audit, ed il piano di attività dell'Organismo di Vigilanza, sono state esaminate le implicazioni derivanti dalle modifiche organizzative attuate nell'area delle attività rivolte alla tutela della sicurezza e del patrimonio aziendale approfondendo gli aspetti connessi al rapporto tra la nuova funzione di Corporate Security, la funzione Audit e l'Organismo di Vigilanza, per il quale ha proposto una nuova configurazione di tipo collegiale, le attività poste in essere in esecuzione della decisione assunta dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. in ordine al consolidato fiscale di Gruppo, le attività poste in essere nell'ambito del processo di adozione dei principi contabili internazionali nonché le problematiche relative alla copertura dei rischi cambio e prezzi, raccomandando, al riguardo, l'avviamento di un progetto relativo alla definizione di una policy di risk management di Gruppo e delle relative procedure operative.

Il Comitato ha inoltre approvato la revisione delle Linee Guida per l'individuazione e l'effettuazione delle operazioni significative da parte delle società del Gruppo e del Codice di Comportamento degli Amministratori delle società del Gruppo.

Comitato per la Remunerazione

Composizione:

EDOARDO GARRONE

MASSIMO BELCREDI

PAOLO FRANCESCO LANZONI

GUIDO SEBASTIANO ZERBINO

Ai lavori del Comitato partecipa l'Amministratore Delegato.

Compiti.

Il Comitato per la Remunerazione formula proposte al Consiglio per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché, su indicazione dell'Amministratore Delegato, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società e per la definizione di piani di incentivazione per il management del Gruppo.

Per il migliore assolvimento di tali compiti il Comitato può avvalersi, a spese della Società, di consulenti esterni.

Quando il Comitato tratta la formulazione delle proposte per i compensi del Presidente e dell'Amministratore Delegato, gli stessi si assentano dalla riunione.

Nel corso dell'esercizio 2005 il Comitato ha tenuto 7 riunioni nelle quali sono state formulate proposte in ordine alla determinazione degli emolumenti dell'Amministratore Delegato e degli altri Consiglieri che ricoprono cariche in seno al Consiglio, alla creazione di valore realizzata nell'esercizio 2004, al Piano di Bonus del 2004, alla definizione dei criteri per l'assegnazione dei Bonus relativi all'esercizio 2005.

Il Comitato, che si è avvalso della collaborazione di consulenti esterni professionali, ha definito una proposta di nuovo sistema di incentivazione di lungo periodo che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. nella riunione del 5 agosto 2005.

Comitato per le proposte di nomina

Il Consiglio di Amministrazione non ha ritenuto di dover procedere alla istituzione di un Comitato per le proposte di nomina in quanto non ritenuto coerente con l'attuale assetto della proprietà azionaria e delle modalità con cui si esplicano i rapporti tra la stessa e l'organo amministrativo.

Funzioni e procedure aziendali

Le funzioni e le procedure aziendali rilevanti agli effetti del complessivo assetto di governance della società sono:

- il sistema di controllo interno;
- le investor relations;
- le disposizioni in ordine al trattamento delle informazioni sensibili e riservate;
- la procedura per la diffusione dei comunicati e delle informazioni al pubblico;
- le Linee Guida per l'identificazione e l'effettuazione delle operazioni più significative;
- il Codice di Comportamento per gli Amministratori delle società del Gruppo;
- il Codice di Comportamento relativo alle operazioni su strumenti finanziari emessi da ERG S.p.A.

Il sistema di controllo interno

Il sistema di controllo interno operante nell'ambito del Gruppo non rappresenta un'autonoma e specifica funzione aziendale ma si articola nella coordinata operatività delle varie funzioni alle quali, nella struttura organizzativa, sono affidate le responsabilità inerenti la complessiva attività di controllo.

Tali funzioni sono, principalmente, l'Audit, il Controllo di Gestione e l'Amministrazione alle quali vanno aggiunte le altre funzioni nelle cui responsabilità rientrano compiti di controllo relativi alla compliance degli atti societari rispetto alla normativa in vigore.

Il sistema di controllo interno, il cui preposto è da individuarsi nel responsabile della Direzione Amministrazione, è monitorato dal Comitato per il Controllo Interno per conto del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, al quale è affidata la responsabilità di assicurare la funzionalità e l'adeguatezza.

L'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A., in data 10 marzo 2005, ha modificato la struttura dell'Organismo di Vigilanza, precedentemente identificato nella funzione Audit, attraverso l'istituzione di un organo collegiale composto da cinque membri, il consigliere indipendente Paolo Francesco Lanzoni, con il ruolo di presidente, e i responsabili delle funzioni aziendali Audit, Corporate Security, Risorse Umane ed Affari Legali e Societari.

L'Organismo di Vigilanza, che mantiene un rapporto diretto e continuativo con il Comitato per il Controllo Interno, svolge la propria attività per tutte le società direttamente ed indirettamente controllate che hanno confermato, con delibera consiliare, l'individuazione del proprio Organismo di Vigilanza in quello della capogruppo.

Le relazioni con gli investitori

La società gestisce i rapporti con i propri azionisti, gli investitori istituzionali ed il mercato attraverso la funzione Investor Relations che opera nell'ambito della Direzione Finanza. Nell'ambito di tale attività vengono periodicamente organizzati incontri, sia in Italia che all'estero, con esponenti della comunità finanziaria. La politica di ERG è quella di fornire la più ampia informazione sulle sue attività e strategie, anche attraverso il continuo aggiornamento e l'innovazione del sito internet.

Le disposizioni in ordine al trattamento delle informazioni sensibili e riservate

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato disposizioni dirette a garantire un esauriente e tempestivo flusso informativo nell'ambito delle società facenti parte del Gruppo nonché tra le stesse e la Capogruppo quotata ai fini dell'adempimento degli obblighi informativi, riguardanti i fatti "price sensitive", nei confronti del mercato e degli organi di controllo del mercato stesso. Sono state inoltre divulgate specifiche disposizioni in ordine al trattamento delle informazioni riservate volte a sensibilizzare la struttura aziendale sulle responsabilità derivanti da un utilizzo delle stesse non conforme alla vigente normativa.

Tali disposizioni saranno oggetto di revisione nel corso dell'esercizio 2006 al fine di adeguarle alle novità normative introdotte dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62.

La procedura per la diffusione dei comunicati e delle informazioni al pubblico

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, su proposta del Comitato per il Controllo Interno, una procedura per la diffusione dei comunicati e delle informazioni al pubblico diretta ad assicurare che ogni comunicazione ed ogni informativa al mercato, a CONSOB ed a Borsa Italiana venga effettuata a conclusione di un processo formativo che ne garantisca, al contempo, la tempestività e la correttezza.

La procedura definisce compiti e responsabilità delle funzioni coinvolte, individua criteri, modalità e tempi delle diverse fasi procedurali, stabilisce gli opportuni livelli decisionali per la diffusione dei comunicati e delle informazioni.

Tali disposizioni saranno oggetto di revisione nel corso dell'esercizio 2006 al fine di adeguarle alle novità normative introdotte dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62.

Linee guida per l'identificazione e l'effettuazione delle operazioni più significative

È il documento adottato con delibera del 13 febbraio 2003 e successivamente modificato con delibere del 6 agosto 2004 e 13 febbraio 2006 di cui si è trattato nel paragrafo dedicato al Consiglio di Amministrazione.

Codice di Comportamento per gli Amministratori delle società del Gruppo

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, con delibera del 21 marzo 2000, un Codice di Comportamento per gli Amministratori nominati nelle società del Gruppo con lo scopo di fornire agli stessi criteri omogenei di condotta per lo svolgimento del loro incarico in un quadro organico di riferimento e nel rispetto dei principi di Corporate Governance.

In considerazione, peraltro, degli aspetti formali inerenti alle responsabilità degli Amministratori ed al rapporto tra le singole società in cui essi sono stati nominati ed il Gruppo, si è ritenuto di non dare al Codice di Comportamento un carattere di imperatività accentuandone, invece, il carattere di moral suasion in modo che l'applicazione di esso nella parte in cui richiede agli Amministratori l'adozione di specifici comportamenti sia effetto di spontanea adesione piuttosto che di mero adempimento di un obbligo.

Il Codice è stato modificato, con delibera del Consiglio di Amministrazione 5 agosto 2005 al fine di adeguarlo alla Riforma del Diritto Societario.

Codice di Comportamento relativo alle operazioni su strumenti finanziari emessi da ERG S.p.A.

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato, in ottemperanza a quanto previsto dagli artt. 2.6.3 e 2.6.4 del "Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.", un Codice di Comportamento che ha lo scopo di dare trasparenza alle operazioni finanziarie compiute dalle Persone rilevanti, e cioè da quei soggetti che in virtù dei loro incarichi nel Gruppo dispongono di un potere decisionale rilevante o di una conoscenza significativa delle strategie aziendali tali da agevolarli nelle decisioni di investimento sugli strumenti finanziari emessi dalla Società. Tale documento è da considerarsi superato, a decorrere dal 1° aprile 2006, per effetto dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni in materia di Internal Dealing introdotte dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62.

Gli impegni

La Società con la presente comunicazione del Consiglio di Amministrazione intende confermare il proprio impegno:

- a perseguire nei propri atti formali e nei propri comportamenti come principale obiettivo quello della creazione di valore per gli azionisti;
- ad improntare la propria attività ad un assoluto rispetto dei principi etici cui il Gruppo fa riferimento, che sono ricavabili da quell'insieme di valori rappresentato dall'onestà personale, dalla correttezza nei rapporti interni ed esterni alla Società, dalla trasparenza nei confronti degli azionisti, dei portatori di interessi correlati e del mercato e che sono stati declinati ed esplicitati nel Codice Etico adottato nel dicembre 2003;
- a garantire, con una costante attenzione all'evoluzione dei principi di *Corporate Governance*, l'aderenza agli stessi della propria organizzazione societaria allo scopo di assicurarne nel tempo un funzionamento trasparente ed efficiente.

I documenti relativi alla Corporate Governance, cui si è fatto riferimento nel presente paragrafo, sono disponibili nella sezione Corporate Governance del sito www.erg.it.

Viene indicata in appresso una sintesi tabellare che riassume le modalità di adozione delle principali raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

TABELLA 1
**Struttura del Consiglio
di Amministrazione e dei Comitati**

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE							COMITATO CONTROLLO INTERNO		COMITATO REMUNERAZIONE		EVENTUALE COMITATO NOMINE		EVENTUALECOMITATO ESECUTIVO	
CARICA	COMPONENTI	ESECUTIVI	NON ESECUTIVI	INDIPEN- DENTI	****	NUMERO ALTRI INCARICHI **	***	****	***	****	***	****	***	****
PRESIDENTE	EDOARDO GARRONE	SI			88%	1			X	100%	=	=	=	=
VICE PRESIDENTE	GIOVANNI MONDINI	SI			100%	=					=	=	=	=
VICE PRESIDENTE	DOMENICO D'ARPIZIO	SI			100%	=					=	=	=	=
AMM. DELEGATO	ALESSANDRO GARRONE	SI			100%	2					=	=	=	=
AMMINISTRATORE	MASSIMO BELCREDI			SI	100%	1	X	100%	X	100%	=	=	=	=
AMMINISTRATORE	RICCARDO GARRONE		SI		88%	2					=	=	=	=
AMMINISTRATORE	GIUSEPPE GATTI	SI			100%	2					=	=	=	=
AMMINISTRATORE	ANTONIO GUASTONI		SI		100%	3	X	100%			=	=	=	=
AMMINISTRATORE	PAOLO FRANCESCO LANZONI			SI	88%	4	X	100%	X	100%	=	=	=	=
AMMINISTRATORE	GIAN PIERO MONDINI		SI		100%	=					=	=	=	=
AMMINISTRATORE	GUIDO SEBASTIANO ZERBINO			SI	100%	=			X	100%	=	=	=	=
NUMERO RIUNIONI SVOLTE DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO		CDA: 8	COMITATO CONTROLLO INTERNO: 10			COMITATO REMUNERAZIONE: 7			COMITATO NOMINE: =			COMITATO ESECUTIVO: =		
<p>NOTE</p> <p>* la presenza dell'asterisco indica se l'Amministratore è stato designato attraverso liste presentate dalla minoranza</p> <p>** in questa colonna è indicato il numero di incarichi di Amministratore o Sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni. Nella Relazione sulla corporate governance gli incarichi sono indicati per esteso</p> <p>*** in questa colonna è indicata con una "X" l'appartenenza del membro del CdA al Comitato</p> <p>**** in questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione degli Amministratori alle riunioni rispettivamente del CdA e dei Comitati</p>														

TABELLA 2

Collegio Sindacale

CARICA	COMPONENTI	PERCENTUALE DI PARTECIPAZIONE ALLE RIUNIONI DEL COLLEGIO	NUMERO ALTRI INCARICHI**
PRESIDENTE	ALFIO LAMANNA	100%	1
SINDACO EFFETTIVO	MARIO PACCIANI	100%	1
SINDACO EFFETTIVO	FABRIZIO CAVALLI	85%	=
SINDACO SUPPLENTE	UMBERTO TRENTI	=	=
SINDACO SUPPLENTE	MICHELE CIPRIANI	=	=
SINDACO SUPPLENTE	PAOLO FASCE	=	=
NUMERO RIUNIONI SVOLTE DURANTE L'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO: 7			
INDICARE IL QUORUM RICHIESTO PER LA PRESENTAZIONE DELLE LISTE DA PARTE DELLE MINORANZE PER L'ELEZIONE DI UNO O PIÙ MEMBRI EFFETTIVI (EX ART. 148 TUF): 3%			
<p>NOTE</p> <p>* l'asterisco indica se il Sindaco è stato designato attraverso liste presentate dalla minoranza</p> <p>** in questa colonna è indicato il numero di incarichi di Sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati italiani. Nella Relazione sulla Corporate Governance gli incarichi sono indicati per esteso</p>			

TABELLA 3

Altre previsioni del Codice di Autodisciplina

	SI	NO	SINTESI DELLE MOTIVAZIONI DELL'EVENTUALE SCOSTAMENTO DALLE RACCOMANDAZIONI DEL CODICE
SISTEMA DELLE DELEGHE E OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE			
IL CDA HA ATTRIBUITO DELEGHE DEFINENDONE:	X		
A) LIMITI	X		
B) MODALITÀ D'ESERCIZIO	X		
C) E PERIODICITÀ DELL'INFORMATIVA?	X		
IL CDA SI È RISERVATO L'ESAME E APPROVAZIONE DELLE OPERAZIONI AVENTI UN PARTICOLARE RILIEVO ECONOMICO, PATRIMONIALE E FINANZIARIO (INCLUDE LE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE)?	X		
IL CDA HA DEFINITO LINEE-GUIDA E CRITERI PER L'IDENTIFICAZIONE DELLE OPERAZIONI "SIGNIFICATIVE"?	X		
LE LINEE-GUIDA E I CRITERI DI CUI SOPRA SONO DESCRITTI NELLA RELAZIONE?	X		SOMMARIAMENTE
IL CDA HA DEFINITO APPOSITE PROCEDURE PER L'ESAME E L'APPROVAZIONE DELLE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE?	X		
LE PROCEDURE PER L'APPROVAZIONE DELLE OPERAZIONI CON PARTI CORRELATE SONO DESCRITTE NELLA RELAZIONE?	X		SOMMARIAMENTE
PROCEDURE DELLA PIÙ RECENTE NOMINA DI AMMINISTRATORI E SINDACI			
IL DEPOSITO DELLE CANDIDATURE ALLA CARICA DI AMMINISTRATORE È AVVENUTO CON ALMENO DIECI GIORNI DI ANTICIPO?	X		
LE CANDIDATURE ALLA CARICA DI AMMINISTRATORE ERANO ACCOMPAGNATE DA ESAURIENTE INFORMATIVA?	X		
LE CANDIDATURE ALLA CARICA DI AMMINISTRATORE ERANO ACCOMPAGNATE DALL'INDICAZIONE DELL'IDONEITÀ A QUALIFICARSI COME INDIPENDENTI?	X		
IL DEPOSITO DELLE CANDIDATURE ALLA CARICA DI SINDACO È AVVENUTO CON ALMENO DIECI GIORNI DI ANTICIPO?	X		
LE CANDIDATURE ALLA CARICA DI SINDACO ERANO ACCOMPAGNATE DA ESAURIENTE INFORMATIVA?	X		
ASSEMBLEE			
LA SOCIETÀ HA APPROVATO UN REGOLAMENTO DI ASSEMBLEA?	X		
IL REGOLAMENTO È ALLEGATO ALLA RELAZIONE (O È INDICATO DOVE ESSO È OTTENIBILE/SCARICABILE)?	X		
CONTROLLO INTERNO			
LA SOCIETÀ HA NOMINATO I PREPOSTI AL CONTROLLO INTERNO?	X		
I PREPOSTI SONO GERARCHICAMENTE NON DIPENDENTI DA RESPONSABILI DI AREE OPERATIVE?		X	IL PREPOSTO È STATO INDIVIDUATO NEL RESPONSABILE DELLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA IN BASE AL FATTO CHE L'ATTIVITÀ AZIENDALE VIENE SVOLTA PER PROCESSI DI CUI LA STESSA DIREZIONE RAPPRESENTA L'ELEMENTO FINALE.
UNITÀ ORGANIZZATIVA PREPOSTA DEL CONTROLLO INTERNO (EX ART. 9.3 DEL CODICE)		DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
INVESTOR RELATIONS			
LA SOCIETÀ HA NOMINATO UN RESPONSABILE INVESTOR RELATIONS?	X		
UNITÀ ORGANIZZATIVA E RIFERIMENTI (INDIRIZZO/TELEFONO/FAX/E-MAIL) DEL RESPONSABILE INVESTOR RELATIONS		DIREZIONE FINANZA E CONTROLLO DOTT. JONATHAN GIBSON GENOVA, VIA DE MARINI, 1 TEL. 010 2401513 – FAX 010 2401598 E-MAIL: JGIBSON@ERG.IT	

Piani di incentivazione per il Management

Nel rispetto della Raccomandazione CONSOB n. 11508 del 15 febbraio 2000 si forniscono le seguenti informazioni.

In occasione della quotazione in Borsa delle azioni della Società, fu introdotto un Piano di Remunerazione volto ad allineare gli interessi del management a quelli della Società e dei suoi azionisti ed a rafforzare il rapporto tra gli stessi anche in termini di continuità nel tempo.

In particolare, per le fasce più elevate dell'Alta Direzione, lo Schema prevedeva:

- una retribuzione “base” parzialmente indicizzata all’andamento del titolo ERG nel corso dell’anno;
- “bonus” annuali condizionati alla “creazione di valore” realizzata nell’esercizio e determinati in funzione della sua dimensione;
- piani di incentivazione a lungo termine con benefici al management in funzione dell’andamento del titolo ed anch’essi condizionati alla “creazione di valore” realizzata nel periodo di riferimento.

Il Comitato per la Remunerazione ha rilevato la necessità di sottoporre il Piano adottato all’atto della quotazione ad una generale revisione al fine di valutarne l’adeguatezza con riferimento sia al nuovo assetto societario del Gruppo sia alla mutata sensibilità del mercato riguardo agli strumenti di incentivazione per il management più frequentemente utilizzati.

A tal fine il Comitato, avvalendosi della collaborazione di esperti qualificati, ha completato, nel corso dell’esercizio 2004, la revisione del Piano, attuata mediante la definizione di un nuovo sistema di incentivazione di breve periodo che prevede l’erogazione, con diverse modalità tra dirigenti e top management, di “bonus” annuali determinati sulla base sia della performance aziendale che del raggiungimento di obiettivi individuali.

Il nuovo sistema di incentivazione di breve periodo è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. nella riunione del 12 novembre 2004 ed è stato applicato a decorrere dall’esercizio 2005.

Nel corso dell’esercizio 2005 il Comitato per la Remunerazione, anche in questo caso avvalendosi della collaborazione di esperti qualificati, ha proceduto all’elaborazione del nuovo sistema di incentivazione di lungo periodo che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. nella riunione del 5 agosto 2005.

Prima di procedere all’illustrazione dei due sistemi di incentivazione sopra indicati si forniscono alcune sintetiche informazioni di consuntivo in ordine al Piano di stock option che si è concluso nel corso dell’esercizio 2005.

Tale Piano, approvato dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. con delibera del 12 settembre 2000, attribuiva diritti di sottoscrizione, nominativi ed incedibili, di azioni della Società emesse ai sensi dell'art. 2441, 8° comma, del Codice Civile, ovvero anche di acquisto di azioni ERG in portafoglio della Società da cedersi, nel caso, ai dipendenti ad un prezzo corrispondente a quello di esercizio dei diritti di sottoscrizione delle azioni di nuova emissione. I destinatari del Piano sono stati complessivamente 79 dipendenti della Società e di società dalla stessa controllate, individuati tra coloro la cui posizione presentava carattere di particolare importanza e strategicità nell'ambito della complessiva struttura aziendale del Gruppo.

I diritti di sottoscrizione sono stati assegnati in due tranches in data 12 dicembre 2000 e 2 gennaio 2001 in un numero complessivo pari a 5.915.000, tutti esercitati entro il 15 settembre 2005, data di scadenza definitiva del Piano.

A seguito dell'esercizio dei diritti di sottoscrizione la Società, nel corso del periodo di validità del Piano, ha emesso n. 1.122.000 nuove azioni ed ha ceduto n. 4.793.000 azioni proprie in portafoglio.

Vengono illustrati, di seguito, i nuovi sistemi di incentivazione di breve e di lungo periodo.

Il sistema di incentivazione di breve periodo, approvato come detto dal Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. del 12 novembre 2004, si basa su alcuni obiettivi di fondo che possono essere così sintetizzati:

- introdurre un unico sistema di incentivazione comprendente sia la performance aziendale che quella individuale;
- definire per ogni partecipante al sistema un bonus di riferimento rapportato a quello di mercato;
- misurare le prestazioni individuali nell'ambito di un sistema di obiettivi e di indicatori coerenti tra loro;
- valutare la performance aziendale in termini di valore creato/distrutto;
- definire un livello di oscillazione minimo e massimo per il bonus.

I partecipanti al sistema sono gli Amministratori Delegati di ERG S.p.A. e delle subholding e tutti i dirigenti delle società del Gruppo.

Per ogni partecipante al sistema viene definito un bonus individuale di riferimento rappresentato dall'ammontare lordo che la persona riceverà in caso di pieno raggiungimento sia degli obiettivi aziendali che di quelli individuali.

Per ogni area di business (Corporate, Raffinazione costiera, Downstream integrato, Energia) viene costituito un bonus pool distinto rappresentato dalla somma dei bonus individuali dei dirigenti appartenenti ad ogni singola area in modo da poter utilizzare indicatori di performance riferiti alle diverse aree.

Per quanto riguarda gli obiettivi aziendali si fa riferimento alla performance aziendale relativa ad ogni singola area di business secondo i seguenti parametri:

- area Corporate, per il 100% all'Economic Profit (Creazione Valore) del Gruppo;
- area Raffinazione costiera, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo;
- area Downstream integrato, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo;
- area Energia, per il 70% all'EBITDA dell'area e per il 30% all'Economic Profit del Gruppo.

È inoltre prevista una differenziazione tra Top Management e dirigenti in modo da assegnare diversi profili di rischio ed aumentare il grado di “aggressività” del sistema nei confronti del vertice aziendale.

Altri elementi caratterizzanti del sistema sono:

- la determinazione di un cap per il bonus effettivamente corrisposto pari al 200% del bonus individuale di riferimento;
- la determinazione di un floor per il bonus effettivamente corrisposto pari al 25% del bonus individuale di riferimento;
- l'allocazione dei dirigenti a cinque fasce di merito.

Il Comitato per la Remunerazione interviene nel processo di attuazione del sistema attraverso la definizione dell'obiettivo annuale di Economic Profit del Gruppo, la verifica degli obiettivi di EBITDA (Margine Operativo Lordo) delle Società Operative e la determinazione dell'Economic Profit effettivamente conseguito.

Il nuovo sistema di incentivazione di lungo periodo, approvato come detto dal Consiglio di Amministrazione del 5 agosto 2005, ha come principali obiettivi:

- stimolare l'assunzione di decisioni che garantiscano una Creazione di Valore sostenibile nel tempo;
- evitare rischi di “sottoinvestimento”;
- aumentare la retention delle persone chiave.

Il sistema di incentivazione di lungo periodo attribuisce diritti di sottoscrizione, nominativi ed incedibili, di azioni della Società da emettersi ai sensi dell'art. 2441, 8° comma, del Codice Civile, ovvero anche di acquisto di azioni ERG in portafoglio della Società da cedersi, nel caso, ai partecipanti ad un prezzo corrispondente a quello di esercizio dei diritti di sottoscrizione delle azioni di nuova emissione.

Il sistema ha una durata triennale e prevede l'assegnazione dei diritti, anno per anno, con prezzo di esercizio alla pari, corrispondente cioè al valore medio aritmetico delle quotazioni ufficiali del titolo ERG nei trenta giorni precedenti ciascuna assegnazione.

Il Consiglio di Amministrazione di ERG S.p.A. ha determinato in 2,1 milioni il numero massimo di azioni, di nuova emissione o in portafoglio, da riservarsi al servizio del sistema per tutta la durata triennale dello stesso.

L'impatto diluitivo massimo, nell'ipotesi che tutti i diritti siano esercitati e che a fronte dell'esercizio vengano attribuite solo azioni di nuova emissione, è pari all'1,4% dell'attuale capitale sociale di ERG S.p.A.

La prima assegnazione, avvenuta il 5 ottobre 2005, è stata di n. 648.590 diritti assegnati ad un prezzo di esercizio di Euro 21,08.

I partecipanti al sistema sono il Presidente di ERG S.p.A., gli Amministratori Delegati delle società del Gruppo ed alcuni dirigenti selezionati, per un totale di 15 persone nel caso della prima assegnazione.

La determinazione del numero di diritti da assegnarsi a ciascuno di essi è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, con riferimento al Presidente ed all'Amministratore Delegato di ERG S.p.A., e dallo stesso Amministratore Delegato con riferimento agli altri destinatari.

Anche per le successive assegnazioni sarà seguito lo stesso processo, in termini di definizione dei partecipanti e del numero di diritti da assegnarsi a ciascuno di essi.

Il Regolamento del sistema prevede specifiche disposizioni in relazione agli effetti che l'eventuale cessazione del rapporto di lavoro e di collaborazione intervenuta entro il termine di esercitabilità avrà sui diritti stessi, distinguendo, al riguardo, tra cessazione dovuta a dimissioni volontarie, licenziamento o richiesta volontaria di ammissione al trattamento di quiescenza nel caso di dipendenti, dimissioni o revoca nel caso del Presidente e degli Amministratori Delegati, nei quali casi i diritti perderanno ogni validità, e cessazione dovuta a morte, invalidità permanente, richiesta obbligatoria di ammissione al trattamento di quiescenza, scadenza senza rinnovo di rapporti di collaborazione, scadenza senza rinnovo del mandato per il Presidente e gli Amministratori Delegati, nei quali casi i diritti manterranno la loro validità trasferendosi, in caso di morte, agli eredi.

Il sistema prevede, inoltre, che i diritti non possano essere esercitati prima che siano trascorsi tre anni dalla loro assegnazione e che debbano essere esercitati, a pena di decadenza, entro il termine di un anno a decorrere dall'inizio dell'esercitabilità. L'esercizio non potrà comunque essere effettuato nel periodo compreso tra il 10 novembre ed il 15 maggio di ogni anno.

ERG S.p.A.

Torre WTC
via De Marini, 1
16149 Genova
Tel 01024011
Fax 0102401533
www.erg.it

Sede Legale:
via Nicola Piccinni, 2
20131 Milano

Capitale Sociale Euro 15.032.000 i.v.
Registro delle Imprese
di Milano/Codice Fiscale 94040720107
R.E.A. Milano n. 1344017
Partita IVA 10122410151



L'ENERGIA DEL SAPER FARE.