



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e in conformità all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti**

Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di  
Giorgio Fedon & Figli S.p.A. in data 14 marzo 2014  
Il documento è disponibile nel sito internet  
[www.fedongroup.com](http://www.fedongroup.com)

## PREMESSA

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito anche “Relazione”) è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“Testo Unico della Finanza” oppure “TUF”) e in conformità all’art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“Regolamento Emittenti”).

In conformità alle summenzionate fonti normative, la presente Relazione è suddivisa in due Sezioni.

La **Sezione I**, denominata “Politica di Remunerazione”, illustra, con riferimento all’esercizio 2014, la Politica di Remunerazione (di seguito anche “Politica”) di Giorgio Fedon & Figli S.p.A. (“Fedon” o la “Società”) in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e del direttore generale, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica.

Nella **Sezione II**, denominata “Compensi 2013”, con riferimento ai soggetti summenzionati sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei suddetti soggetti e sono analiticamente illustrati i compensi corrisposti a tali soggetti nell’esercizio 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e dalle società da quest’ultima controllate o collegate.

Quanto ai Dirigenti con responsabilità strategiche si precisa che l’individuazione di tale categoria di soggetti è effettuata, in conformità al Regolamento Consob dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, successivamente modificato dalla delibera n. 17389 del 23 giugno 2010 (“Regolamento OPC”), ai sensi della definizione fornita a tal riguardo in materia di operazioni con parti correlate dal Regolamento OPC e dalla Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Alla data di redazione della presente Relazione, e con riferimento all’esercizio 2013, il perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche ricomprende i Consiglieri di Amministrazione, i Sindaci Effettivi e il Direttore Generale di Giorgio Fedon & Figli S.p.A..

Infine la presente Relazione, ai sensi del quarto comma dell’art. 84-quater del Regolamento Emittenti, in conformità allo schema 7-ter dell’Allegato 3°, del Regolamento medesimo, riporta in apposita tabella l’informativa sulle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche nella società con azioni quotate e nelle società da questa controllate.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nel sito internet della Società [www.fedongroup.com](http://www.fedongroup.com), nonché tramite sistema di diffusione elettronica delle informazioni regolamentate autorizzato dalla Consob.

## **SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE**

### **1. Premessa**

La Sezione I della Relazione (nel seguito “Politica di Remunerazione”) illustra la politica di Giorgio Fedon & Figli S.p.A. (“Fedon” o la “Società”) in materia di remunerazione ed incentivazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

I dirigenti con responsabilità strategiche della Società sono individuati dalla Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, in conformità alla definizione fornita dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate n. 17221 del 12 marzo 2010, successivamente modificato dalla delibera n. 17389 del 23 giugno 2010.

Ai sensi della summenzionata Procedura in materia di Operazioni con Parti Correlate per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa e i componenti degli organi di controllo.

Alla data di approvazione della presente Politica di Remunerazione, il perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche ricomprende i Consiglieri di Amministrazione, i Sindaci Effettivi e il Direttore Generale di Giorgio Fedon & Figli S.p.A..

La Politica di Remunerazione stabilisce le linee guida sulla base delle quali le remunerazioni dovranno essere concretamente determinate dal Consiglio di Amministrazione della Società e dagli organi delegati.

La presente Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 14 marzo 2014.

La stessa potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

### **2. Procedure per l’adozione e l’attuazione della Politica di Remunerazione**

La Politica di Remunerazione è approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, previo esame da parte degli amministratori indipendenti presenti appositamente riunitisi, e presentata all’Assemblea in occasione dell’approvazione del bilancio e sottoposta al voto consultivo dei soci ai sensi dell’articolo 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (“TUF”).

### **3. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica di Remunerazione**

In particolare gli organi e soggetti coinvolti nella governance del processo di remunerazione sono i seguenti:

#### Assemblea dei Soci

In materia di remunerazioni, l’Assemblea dei soci:

- stabilisce i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione per ciascun anno di mandato;
- determina la retribuzione annuale dei Sindaci per l’intero periodo di durata del loro ufficio;
- esprime, ai sensi dell’art. 123-ter, sesto comma, del T.U.F., parere consultivo – con deliberazione non vincolante – in merito alla prima sezione (“Politica di Remunerazione”) della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;

- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti o collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F..

### Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazioni, il Consiglio di Amministrazione:

- è competente per l'approvazione e l'aggiornamento della Politica di Remunerazione;
- è competente per la predisposizione della Relazione sulla Remunerazione annuale ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F. e la sua presentazione all'Assemblea dei Soci;
- determina la ripartizione del compenso complessivo stabilito per gli amministratori dall'Assemblea dei Soci, ove non vi abbia provveduto la stessa;
- determina, sentito il parere del Collegio sindacale, la remunerazione degli amministratori delegati, degli amministratori investiti di particolari cariche e degli amministratori che sono membri di eventuali comitati interni al Consiglio stesso;
- approva gli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione (MBO) del Presidente e Amministratore Delegato nell'ambito del processo di predisposizione di obiettivi a breve, medio e lungo termine, strategie e piani di sviluppo aziendale, commerciali e produttivi;
- esamina eventuali piani di incentivazione basati su strumenti finanziari da sottoporre all'approvazione assembleare;
- monitora l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance previsti dai piani di incentivazione variabile destinati al Presidente e Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti del Gruppo;
- valuta, con periodicità almeno annuale, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, approvando eventuali modifiche.

In considerazione della riserva di tutte le funzioni sopra individuate al Consiglio di Amministrazione nella sua interezza, non si è ritenuto necessario procedere alla costituzione di un apposito comitato per la remunerazione all'interno del Consiglio stesso.

### Consiglieri indipendenti

In materia di remunerazioni, i Consiglieri indipendenti procedono all'esame preventivo della Politica di Remunerazione. A tal fine i consiglieri indipendenti svolgono apposite riunioni, con la partecipazione del Presidente del Collegio Sindacale, anteriormente all'approvazione della suddetta Politica da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

### Presidente e Amministratore Delegato

In materia di remunerazioni, il Presidente e Amministratore Delegato:

- definisce la remunerazione del Direttore Generale sulla base delle linee guida stabilite dalla presente Politica di Remunerazione, nonché nel rispetto del CCNL di riferimento e degli accordi vigenti;
- definisce la remunerazione dei Dirigenti e Dipendenti del Gruppo sulla base, ove applicabili, delle linee guida stabilite dalla presente Politica di Remunerazione nonché nel rispetto dei CCNL di riferimento e degli accordi vigenti;
- attua le decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione ogni informazione utile affinché l'organo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione.

## Collegio Sindacale

In materia di remunerazioni, il Collegio Sindacale esprime il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'Articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte con la presente Politica di Remunerazione.

### **4. Finalità, ambito di applicazione e principi della Politica di Remunerazione**

Il modello di governance della Società si articola in un sistema di regole chiare e rigorose finalizzate anche ad assicurare un adeguato controllo delle politiche remunerative in coerenza con i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione è volta ad attrarre e motivare risorse professionali qualificate per il perseguimento degli obiettivi della Società e del Gruppo, nonché a incentivare la permanenza di tali risorse. Inoltre, nell'ottica di accrescere il valore della Società in maniera sostenibile, la Politica di Remunerazione si prefigge di allineare gli interessi del Management con quelli di medio-lungo periodo degli azionisti.

La definizione della Politica di Remunerazione è il risultato di un processo lineare e coerente nel quale riveste un ruolo centrale il Consiglio di Amministrazione della Società.

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali la Società si attiene per la definizione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Inoltre, i principi e i criteri stabiliti dalla presente Politica possono essere adottati, ove applicabili, anche alla remunerazione di Dirigenti e/o Dipendenti del Gruppo, che non rivestono la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche", specificamente individuati dal Presidente e Amministratore Delegato in relazione alle funzioni aziendali ricoperte.

La Politica di Remunerazione è stata definita dalla Società senza fare riferimento a politiche retributive adottate da altre società, bensì in continuità con gli esercizi precedenti e sulla base dei principi seguiti nella individuazione e definizione della remunerazione dei propri amministratori e dirigenti.

### **5. Componenti della remunerazione**

#### **5.1 Compensi fissi**

Il livello della Componente fissa della remunerazione ("Compensi fissi") è principalmente correlato alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto e alle responsabilità.

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

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

I Compensi fissi possono includere i seguenti elementi:

- emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea dei Soci;
- compensi per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile, ad esempio, per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e per le deleghe gestionali conferite (Amministratore delegato);

- le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR;
- rimborsi spese forfettari.

## **5.2 Compensi per la partecipazione a comitati**

Agli Amministratori che fanno parte di Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione può essere attribuito un compenso fisso, determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dei Comitati ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

## **5.3 Compensi variabili non equity**

### **5.3.1 Management by objectives**

La remunerazione degli Amministratori ai quali sono conferite deleghe gestionali, del Direttore Generale e di Dirigenti e/o Dipendenti del Gruppo specificamente individuati dal Presidente e Amministratore Delegato in relazione alle funzioni aziendali ricoperte può comprendere una componente variabile correlata alla performance nel breve periodo, con ciò intendendosi sia la performance individuale sia i risultati della Società e/o di Gruppo nell'orizzonte temporale di 12 mesi.

Nell'individuare gli specifici obiettivi di performance e i relativi parametri, le funzioni competenti terranno conto dell'esigenza di garantire: a) target precisi, chiari, obiettivamente misurabili e precedentemente indicati e determinati, b) il coordinamento con gli obiettivi strategici del Gruppo, e c) la focalizzazione sulle aree di business, sulla performance economico/finanziaria, operativa e industriale.

Il sistema di incentivazione variabile annuale, c.d. Management by Objectives (MBO), volto a incentivare, attraverso il riconoscimento di una remunerazione variabile annuale, il raggiungimento di specifici obiettivi di performance prevede obiettivi specifici per ciascun destinatario, impiegando specifici parametri utilizzati dal management per monitorare l'andamento delle business unit di competenza di ciascun destinatario del piano di incentivazione (quali l'EBITDA o il fatturato di Business Unit ) ovvero indicatori economici di Gruppo (quali l'EBITDA Gruppo, la Posizione Finanziaria Netta Gruppo ed il Gross Margin Gruppo), oppure altri indici di efficienza e produttività (quali Riduzione Costi Fissi, indici di valutazione del Capitale Circolante).

Una parte degli obiettivi assegnati ai destinatari del piano di MBO potrà essere legata a obiettivi qualitativi, il cui raggiungimento sarà valutato dalle funzioni aziendali a ciò delegate, connessi all'efficienza interna e temi di sostenibilità (in termini, a titolo esemplificativo, di salute e sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder), nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con strategie e piani di sviluppo aziendale, commerciali e produttivi del Gruppo (quali, a titolo esemplificativo, efficienza delle attività di ricerca e sviluppo oppure livello di produttività degli stabilimenti).

Le modalità di applicazione del modello di MBO prevedono compensi determinati con riferimento ai risultati di performance del Gruppo e/o di business Unit e/o individuali riferiti all'esercizio di riferimento misurati secondo una scala di performance (c.d. "matrice di calcolo") con soglia minima di incentivazione di 75 punti percentuali in termini di raggiungimento di Valori Target, al disotto della quale non è dovuto alcun incentivo. I Valori Target di riferimento si intendono i valori obiettivo di ciascun parametro espresso nel Budget aziendale dell'esercizio di riferimento e/o i valori consuntivi dell'esercizio precedente

Al raggiungimento della suddetta soglia, l'ammontare del bonus erogabile varierà proporzionalmente al livello di raggiungimento dei Target previsti, in modo da collegare la percezione della componente variabile della retribuzione all'effettivo miglioramento degli indicatori di performance posti come obiettivo dal Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione stabilisce un limite massimo all'incentivo erogabile in caso

superamento degli obiettivi target. In particolare, l'incentivo variabile massimo conseguibile non può essere superiore al 120% del valore dei bonus predeterminati per l'esercizio. Infine, in termini di peso relativo, la componente variabile della remunerazione assume di norma valori non superiori al 70 % della retribuzione complessiva dei singoli beneficiari.

Nel caso vi sia risoluzione anticipata del mandato/rapporto di lavoro su iniziativa unilaterale del dipendente e/o su iniziativa dell'azienda per motivi di giusta causa è prevista la perdita del diritto.

### **5.3.2 Incentivi a medio-lungo termine**

La componente variabile della remunerazione potrà altresì essere orientata ad un orizzonte di medio-lungo periodo, in modo da orientare ulteriormente i beneficiari verso elementi di interesse strategico, favorendo nel contempo la fidelizzazione degli stessi.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà approvare piani di compensi che si risolvono nel pagamento (anche mediante l'attribuzione di azioni) di un premio che tenga conto del rendimento delle azioni della Società e/o delle performance della Società e del Gruppo in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo.

L'attribuzione dei benefici sarà condizionata al decorso di un intervallo temporale non inferiore a tre anni, che tenga conto, ad esempio, degli obiettivi del singolo piano e della durata del mandato degli amministratori, nonché del conseguimento di specifici obiettivi di performance predefiniti in stretta correlazione con i target di medio-lungo periodo della Società.

Eventuali sistemi di incentivazione a medio-lungo termine realizzati mediante piani di compensi basati su strumenti finanziari, dovranno essere predisposti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, e debitamente autorizzati dall'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F..

### **5.4 Benefici non monetari**

Con l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato, la Società può assegnare agli Amministratori ed ai propri Dirigenti benefici non monetari, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni di servizio.

In particolare possono essere previsti i seguenti benefit non monetari:

- polizza assicurativa "Director & Officer" a fronte di responsabilità civile verso terzi degli Amministratori e dei Sindaci, del Direttore Generale, del Dirigente Preposto alla predisposizione dei documenti contabili-societari, di Dirigenti o Dipendenti cui sono state attribuite deleghe speciali da parte del Consiglio di Amministrazione;
- polizze sanitarie integrative a quelle obbligatorie per i Dirigenti del Gruppo;
- auto aziendale per Dirigenti o Dipendenti del Gruppo in relazione alle specifiche responsabilità e funzioni aziendali con valorizzazione del benefit ai fini fiscali e contributivi.

### **5.5 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**

E' politica generale della Società non stipulare con propri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche e altri Dirigenti, accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la cessazione dello stesso in modo consensuale.

Ai soggetti legati da rapporti di lavoro dipendente con la Società, In caso di interruzione del rapporto in essere, è riconosciuto il trattamento di fine rapporto nei termini previsti dall'art. 2120 del cod. civ..

Qualora la Società valuti opportuno potrà pattuire trattamenti speciali connessi alla cessazione della carica o dell'impiego con i propri Amministratori cui siano attribuite funzioni gestionali, con il Direttore Generale e/o altri Dirigenti; tali trattamenti non potranno in ogni caso essere previsti qualora la risoluzione del rapporto avvenga per giusta causa. Tali trattamenti speciali dovranno comunque essere approvati dal Consiglio di Amministrazione previo parere del Collegio Sindacale.

## **5.6 Altri compensi**

Eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite dagli Amministratori esecutivi e dai Dirigenti con responsabilità strategiche concesse dalla Società dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, potrà attribuire bonus discrezionali in relazione al successo di specifiche operazioni e/o progetti ritenuti di particolare valenza in termini strategici per la Società ed il Gruppo.

## **5.7 Compensi equity**

L'attuale Politica di Remunerazione della Società non prevede di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

## **5.8 Accordi di non concorrenza**

La Società potrà pattuire accordi di non concorrenza, con i propri Amministratori e Dirigenti del Gruppo, connessi alla cessazione della carica o dell'impiego.

Tali eventuali accordi dovranno essere approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

## **6. Remunerazione degli Amministratori**

I compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione sono stabiliti all'atto della nomina o dall'Assemblea dei Soci.

I compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale.

Per quanto riguarda i componenti del Consiglio di Amministrazione, la presente Politica distingue tra Amministratori investiti di particolari cariche, fra i quali gli Amministratori delegati o esecutivi, e gli Amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche.

### **6.1 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dell'Amministratore Delegato**

In aggiunta alla remunerazione spettante a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione determinata nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex art. 2389, comma 1, cod. civ., la remunerazione spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche e agli amministratori delegati è definita dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina ovvero successivamente, previo parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche si dovrà costituire di: (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; alla quale si aggiunge, nel solo caso dell'Amministratore cui sono conferite deleghe gestionali, l'Amministratore Delegato, (ii), una componente variabile nell'ambito del sistema c.d. Management by Objectives (MBO).

### **6.1.1 Presidente e Amministratore Delegato**

La remunerazione del Presidente e Amministratore Delegato è costituito dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione e determinata nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'assemblea ex art. 2389, comma 1, cod. civ.;
- una componente fissa annua lorda spettante quale compensi per lo svolgimento della carica di Presidente e per le deleghe gestionali conferite dal Consiglio di Amministrazione (Amministratore Delegato);
- una componente fissa annua lorda spettante quale componente del Comitato esecutivo;
- una remunerazione fissa annua lorda, determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate in qualità di Dirigente della Società;
- una componente variabile cash di breve termine riconosciuta in funzione del ruolo di Amministratore Delegato, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi ("MBO"). In particolare il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione dipende dal grado di raggiungimento di specifici obiettivi di performance del Gruppo (EBITDA e PFN), che sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal budget aziendale dell'anno di riferimento.

Per il Presidente e Amministratore Delegato non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Al Presidente e Amministratore Delegato, in qualità di dirigente della Società, spettano inoltre i trattamenti previsti sulla base della normativa vigente, del CCNL Dirigenti di riferimento e degli accordi integrativi aziendali.

In favore del Presidente e Amministratore Delegato sono previste la stipula di una polizza assicurativa "Director & Officer" a fronte di eventuale responsabilità civile verso terzi, escluso i casi di dolo e l'attivazione di una copertura sanitaria integrativa non obbligatoria.

E' inoltre facoltà del Consiglio di Amministrazione determinare, previo parere del Collegio Sindacale, eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore del Presidente e Amministratore Delegato a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica per il Gruppo in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine.

La remunerazione prevista dal Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe conferite assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate.

Non sono attualmente previsti per il Presidente e Amministratore Delegato schemi di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

### **6.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi**

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è di norma determinata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea dei Soci ex art. 2389, co. 1, cod. civ..

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stabilita in misura fissa e non sono previste forme di remunerazione variabile legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società.

Agli Amministratori non esecutivi è attribuito un compenso fisso annuo, determinato dal Consiglio di Amministrazione per l'eventuale partecipazione a Comitati consiliari.

Inoltre, spetta a tali amministratori il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

La remunerazione prevista per gli Amministratori non esecutivi della Società assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione agli organi di amministrazione di società controllate.

## **7. Remunerazione dei Sindaci**

L'ammontare degli emolumenti spettanti ai membri effettivi del Collegio Sindacale su base annua è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina.

## **8. Remunerazione del Direttore Generale**

La remunerazione del Direttore Generale si compone dei seguenti elementi

- (i) una remunerazione fissa annua lorda, determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate in qualità di dirigente della Società. Tale componente della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento dei prestabiliti obiettivi di performance;
- (ii) una componente variabile cash di breve termine riconosciuta in funzione del ruolo organizzativo e delle competenze, la cui corresponsione è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi ("MBO"). In particolare il pagamento della componente variabile di breve periodo della remunerazione dipende dal grado di raggiungimento di specifici obiettivi di performance del Gruppo (EBITDA e PFN), che sono oggettivamente misurabili e strettamente correlati ai target stabiliti dal budget aziendale dell'anno di riferimento.

Al Direttore Generale, in qualità di dirigente della Società, spettano inoltre i trattamenti previsti sulla base della normativa vigente, del CCNL Dirigenti di riferimento e degli eventuali accordi integrativi aziendali.

In favore del Direttore Generale sono previste la stipula di una polizza assicurativa "Director & Officer" a fronte di eventuale responsabilità civile verso terzi, escluso i casi di dolo e l'attivazione di una copertura sanitaria integrativa non obbligatoria.

Al Direttore Generale è prevista l'assegnazione di un'autovettura a titolo di benefit.

Il Presidente e Amministratore Delegato, inoltre, può proporre al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione di eventuali forme di riconoscimento straordinarie al Direttore Generale in relazione al perfezionamento di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e per effetti sui risultati della Società e/o sul Gruppo.

Non sono attualmente previsti per il Direttore Generale schemi di incentivazione variabile di medio-lungo termine.

## **9. Cenni alla remunerazione di altri Dirigenti e beneficiari**

La remunerazione fissa annua lorda dei dipendenti del Gruppo è determinata nel rispetto delle previsioni dei CCNL di riferimento e degli eventuali accordi integrativi aziendali.

Per quanto riguarda l'attribuzione di componenti variabili cash di breve termine, il Presidente e Amministratore Delegato può individuare, avendo riguardo alle funzioni aziendali ricoperte, quali destinatari di un sistema di valutazione della performance, MBO, in linea con quello individuato nella presente Politica (si veda paragrafo 5.3.1.), anche Dirigenti e/o Dipendenti del Gruppo (es.: CFO, Direttore Operation, Direttore Acquisti, Direttori BU, Personale) che non rientrano nella definizione di dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi sono definiti annualmente dal Presidente e Amministratore Delegato d'intesa con il Direttore Generale e possono includere, oltre i risultati della Società e/o del Gruppo, obiettivi connessi alla performance economica e/o qualitativa della business unit di competenza.

I Dirigenti del Gruppo possono essere destinatari di benefici non monetari fra quelli previsti nel paragrafo 5.4 della presente Politica di Remunerazione.

Infine il Presidente e Amministratore Delegato, anche tenuto conto di informazioni ricevute dal Direttore Generale, può discrezionalmente attribuire premi ai Dirigenti e/o Dipendenti in relazione al perfezionamento di particolari operazioni ritenute di carattere eccezionale in termini strategici e per effetti sui risultati della Società e/o sul Gruppo.

Le modalità di attuazione dei principi definiti nel presente ultimo paragrafo del documento non saranno oggetto di informativa nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art.123-ter del T.U.F. in quanto non richiesta dalla normativa citata rispetto ai destinatari in ultimo menzionati.

## SEZIONE II – COMPENSI 2013

La Sezione II della Relazione è suddivisa nelle seguenti due Parti:

- **Parte 1** – Nella prima parte è fornita nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e il direttore generale un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione.
- **Parte 2** - Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle previste dall'Allegato A del Regolamento Emittenti.

## Sezione II - Parte A

### 1. Remunerazione degli Amministratori

#### 1.1 Composizione Consiglio di Amministrazione e comitati interni

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2013. La composizione dell'attuale Consiglio di Amministrazione è la seguente:

<u>Nome Cognome</u>	<u>Carica</u>
Callisto Fedon	Presidente e Amministratore Delegato
Piergiorgio Fedon	Consigliere
Italo Fedon	Consigliere
Angelo Da Col	Consigliere
Franco Andreetta	Consigliere
Flora Fedon	Consigliere
Stefania Fullin	Consigliere

La composizione del Comitato Esecutivo costituito al proprio interno dal Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2013 è la seguente:

#### Nome Cognome

Callisto Fedon – Coordinatore del Comitato Esecutivo  
Piergiorgio Fedon  
Italo Fedon  
Angelo Da Col

Il Consiglio di Amministrazione non ha costituito al suo interno ulteriori comitati.

#### 1.2 Compensi fissi degli Amministratori

Per quanto attiene la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei soci del 29 aprile 2013 ha stabilito per l'intero Consiglio di Amministrazione un compenso fisso complessivo pari ad Euro 100.000 annui, ferma restando la competenza del Consiglio di determinare un compenso ulteriore per gli amministratori investiti di particolari cariche, in conformità allo Statuto e secondo quanto previsto dall'articolo 2389 comma 3 cod. civ., che il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a ripartire come segue:

- Euro 25.000,00 annui al Presidente e Amministratore Delegato;
- Euro 12.500,00 annui a ciascun Consigliere.

#### 1.3 Compensi per la partecipazione al Comitato Esecutivo

Per quanto attiene la remunerazione dei consiglieri nominati componenti del Comitato Esecutivo, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a determinare i seguenti compensi fissi:

- Euro 25.000,00 annui al Presidente e Amministratore Delegato;
- Euro 12.500,00 annui a ciascun degli altri componenti il Comitato Esecutivo.

## 1.4 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

### 1.4.1 Presidente e Amministratore Delegato

Al Presidente e Amministratore Delegato, Calisto Fedon, oltre ai compensi fissi spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione e quale componente del Comitato Esecutivo, spettano i seguenti elementi di remunerazione:

- una componente fissa annua lorda pari a complessivi Euro 320.000,00 comprensiva del compenso per lo svolgimento della carica di Presidente e per le deleghe gestionali conferite dal Consiglio di Amministrazione (Amministratore Delegato) e della remunerazione fissa spettante in qualità di dirigente della Società (tali componenti sono analiticamente riportate nella Tabella 1 della presente Relazione);
- una componente variabile riconosciuta in funzione del raggiungimento di predeterminati obiettivi ("MBO"), pari, per l'esercizio 2013, a un importo di Euro 250.000,00 In relazione alla carica di Presidente e Amministratore Delegato non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Al Presidente e Amministratore Delegato, in qualità di dirigente della Società, spetta una remunerazione fissa annua, determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, nonché i seguenti trattamenti previsti sulla base della normativa vigente e del CCNL Dirigenti di riferimento:

- trattamento di fine rapporto nei termini previsti dall'art. 2120 del cod. civ.,
- indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero,
- iscrizione al fondo di previdenza complementare Previdai e iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasi.

Al Presidente e Amministratore Delegato sono riconosciuti i seguenti benefit non monetari:

- polizza assicurativa "Director & Officer" a fronte di eventuale responsabilità civile verso terzi, escluso i casi di dolo;
- copertura sanitaria integrativa non obbligatoria.

### 1.4.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche

Il Consiglio di Amministrazione ha assegnato al Consigliere Franco Andreetta, in considerazione della importante esperienza maturata dallo stesso in ambito bancario e finanziario, un ruolo consultivo di supporto alla Società nei rapporti con gli Istituti di credito.

In relazione a tale incarico, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al suddetto Consigliere un compenso fisso annuo pari a Euro 12.500,00.

## 2. Compensi del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale nominato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2013 è composto da 3 sindaci effettivi e due supplenti, nelle persone di:

Nome Cognome	Carica
Pio Paolo Benvegnù	Presidente
Monica Lacedelli	Sindaco effettivo
Maurizio Paniz	Sindaco effettivo
Alessandro Bampo	Sindaco supplente
Federica Monti	Sindaco supplente

I compensi dei sindaci effettivi determinati dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2013. Al Presidente del Collegio Sindacale è attribuito un compenso di Euro 19.500,00 annui lordi, a ciascun Sindaco effettivo un compenso di Euro 13.000,00 annui lordi cui si aggiungono le spese per gli interventi.

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

I sindaci della Società non rivestono cariche negli organi di controllo delle società del Gruppo.

### **3. Remunerazione del Direttore Generale**

In data 12 luglio 2013, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato l'ing. Maurizio Schiavo quale Direttore Generale della Società. L'ing. Maurizio Schiavo rivestiva in precedenza la carica di Responsabile Controllo Gestione Operativa della Società.

La remunerazione del Direttore Generale, in coerenza con la politica di remunerazione della Società, si compone di una remunerazione fissa annua lorda e una componente variabile, riconosciuta in funzione del raggiungimento di predeterminati obiettivi ("MBO"). Gli importi riconosciuti con riferimento all'esercizio di riferimento della presente Relazione sono analiticamente esposti nella Tabella 1.

Per il Direttore Generale, in qualità di dirigente della Società, in linea con quanto previsto dalla normativa vigente e dal CCNL Dirigenti di riferimento, sono previsti:

- trattamento di fine rapporto nei termini previsti dall'art. 2120 del cod. civ.,
- indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero,
- iscrizione al fondo di previdenza complementare Previdai, iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa Fasi.

Al Direttore Generale sono riconosciuti i seguenti benefit non monetari:

- polizza assicurativa "Director & Officer" a fronte di eventuale responsabilità civile verso terzi, escluso i casi di dolo;
- copertura sanitaria integrativa non obbligatoria;
- assegnazione di un'autovettura aziendale.

Per il Direttore Generale non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

### **4. Coerenza con le politiche di remunerazione della Società**

I compensi relativi all'esercizio 2013 sono stati definiti in continuità con le politiche adottate negli esercizi precedenti per la definizione della remunerazione dei propri dirigenti con responsabilità strategiche.

### **5. Altre informazioni**

Si precisa, in coerenza con le attuali politiche di remunerazione della Società, che:

- non sono definiti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato di Amministratori e Dirigenti del Gruppo;
- non risultano in essere accordi di non concorrenza, con i propri Amministratori e Dirigenti del Gruppo, connessi alla cessazione della carica o dell'impiego.

## **Sezione II - Parte B**

Le seguenti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2013, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci, al Direttore Generale dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e al direttore generale

TABELLA 2 - Informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del direttore generale