

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**REDATTA AI SENSI 123-TER DEL DECRETO LEGISLATIVO 24
FEBBRAIO 1998, N.58 ED IN CONFORMITÀ ALL'ALLEGATO 3A,
SCHEMI 7-BIS E 7-TER, DEL REGOLAMENTO CONSOB 14 MAGGIO
1999, N.11971**

**APPROVATA DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
IN DATA 22 MARZO 2016**



NOEMALIFE
WE CARE

INDICE

Sezione I	5
1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione	5
2. Composizione e ruolo del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	7
3. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione	9
4. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione	9
5. Componenti fisse e variabili della Remunerazione	11
5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione	11
5.2 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi	11
5.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi	12
5.4 Collegio Sindacale	12
5.5 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	13
6. Benefici non monetari	13
7. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione	13
8. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari	14
9. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro	14
10. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche	15
11. Riferimento a politiche retributive di altre società	15
Sezione II	16
Parte I	16
 Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	 19
 Tabella 2 Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	 21
 Tabella 3 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	 22



GLOSSARIO

Amministratore	l'Amministratore della Società
Amministratore Delegato:	l'Amministratore Delegato della Società, Ingegnere Francesco Serra
Amministratori Esecutivi:	gli Amministratori investiti di particolari cariche e poteri nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica
Amministratori Indipendenti	gli Amministratori in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dal TUF e dal Codice di Autodisciplina
Codice di Autodisciplina:	il Codice di Autodisciplina approvato nel dicembre 2011 e modificato nel luglio 2014 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate e promosso da Borsa Italiana S.p.A., A.B.I., A.N.I.A., Assogestioni, Assonime e Confindustria. Le modifiche apportate nel luglio 2015 saranno recepite dalla Società nel corso del 2016
Collegio Sindacale:	il Collegio Sindacale della Società
Comitato per le Nomine e per la Remunerazione:	il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione composto, alla data della presente Relazione, da tre amministratori indipendenti, nelle persone di: Prof. Paolo Toth, Ing. Marco Becca e la Dott.ssa Maria Beatrice Bassi
Consiglio di Amministrazione:	il Consiglio di Amministrazione della Società
Dirigenti con Responsabilità Strategiche:	i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società
Emittente:	l'Emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione



Gruppo:	congiuntamente la Società e le sue controllate
MBO o Management by Objectives:	il sistema incentivante annuale
Politica sulla Remunerazione:	la Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione
Raccomandazioni Europee:	le raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385/CE
Regolamento Emittenti:	il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 concernente la disciplina degli emittenti, adottato con delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche e integrazioni
Regolamento Mercati:	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 16191/2007 in materia di mercati e successive modifiche e integrazioni
Regolamento per Operazioni con Parti Correlate:	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate
Relazione sulla Remunerazione:	la presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'Allegato 3°, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti
Responsabile Risorse Umane: Società:	il responsabile dell'Ufficio Risorse Umane della Società NoemaLife S.p.A.
TUF:	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni



INTRODUZIONE

La Società attua una generale politica di remunerazione volta a motivare e/o trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo.

La presente Relazione – redatta nel rispetto dei criteri di cui all’Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del medesimo Regolamento Emittenti – è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter, comma 6 del TUF, secondo il quale l’Assemblea è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, in merito alla I Sezione, recante la Politica di Remunerazione della Società e le relative procedure di adozione e di attuazione, fermo restando il carattere non vincolante di tale delibera.

Si sottopone pertanto alla Vostra approvazione la prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, recante la Politica di NoemaLife in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Sezione I

La Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione descrive: (i) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dei componenti del Collegio Sindacale, del Direttore Generale¹ e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche che la Società intende adottare; e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e attuazione di tale politica (la "Politica sulla Remunerazione").

La Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società è conforme alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, in particolare essa recepisce le raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del medesimo Codice di Autodisciplina in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La presente Relazione sulla Remunerazione, che illustra la politica e le procedure adottate dalla Società, è stata predisposta, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e delle Raccomandazioni Europee, al fine di essere sottoposta al voto da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015 ai sensi dell'art. 2364 c.c.

1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione degli Amministratori Esecutivi e non Esecutivi, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e con l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare le risorse qualificate e premiare il raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti ed allineati agli interessi degli azionisti.

La Politica sulla Remunerazione è definita a seguito di un processo che vede come protagonisti l'Assemblea dei soci, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane.

ASSEMBLEA DEI SOCI

In materia di remunerazione, l'Assemblea dei soci, ferma ogni altra prerogativa prevista dallo Statuto:

¹ Si precisa che a decorrere dal 29 gennaio 2016, a seguito di riorganizzazione aziendale, è terminato il rapporto di lavoro con il Direttore Generale.

- (i) determina il compenso complessivo del Consiglio di Amministrazione;
- (ii) determina il compenso di ciascun componente il Collegio Sindacale;
- (iii) esprime un proprio parere consultivo, non vincolante, sulla Sezione I della Relazione annuale sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa valutazione ed approvazione da parte del Comitato per la Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF;
- (iv) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- (v) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione composto secondo i criteri di cui infra;
- (ii) su proposta del Comitato per la Remunerazione: (a) approva la Politica per la Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, (b) approva eventuali modifiche alla Politica per la Remunerazione e/o conferma annualmente (successivamente alla sua prima applicazione) la Politica per la Remunerazione vigente qualora questa sia ritenuta congrua in relazione alle esigenze aziendali, alle tendenze di mercato ed al contesto normativo;
- (iii) approva la Relazione annuale sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea dei soci;
- (iv) determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sulla base delle linee guida stabilite dalla Politica per la Remunerazione e, in ogni caso, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (v) predispose, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;

- (vi) attua eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari approvati dall'Assemblea dei soci.

AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Gli Amministratori Esecutivi, ed in particolare l'Amministratore Delegato, forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché tale Comitato possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione.

COLLEGIO SINDACALE

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente.

In particolare il Collegio Sindacale esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del cod. civ.; nell'esprimere il parere, il Collegio Sindacale verifica la coerenza delle proposte con la Politica per la Remunerazione.

Sul piano dei controlli, al Collegio Sindacale spetta di vigilare sulle modalità di concreta attuazione delle regole previste dal Codice di Autodisciplina anche in materia di deliberazioni di compensi e altri benefici.

2. Composizione e ruolo del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

La Società, da ultimo in data 29 aprile 2015, ha provveduto, in ottemperanza a quanto disposto dal Codice di Autodisciplina, alla costituzione di un comitato, le cui funzioni sono svolte dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Il Responsabile Risorse Umane può partecipare, su invito, alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Il Presidente del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione può invitare soggetti esterni ad assistere alle sedute ogni volta che la loro partecipazione possa essere utile ai fini dello svolgimento delle attività proprie del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione può richiedere al Consiglio di Amministrazione l'assistenza da parte di consulenti terzi a spese della Società.

Alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sono:

- ✓ il Prof. Paolo Toth (Consigliere Indipendente),
- ✓ l'Ing. Marco Becca (Consigliere Indipendente),
- ✓ la Dott.ssa Maria Beatrice Bassi (Consigliere Indipendente e *Lead Independent Director*).

Conformemente a quanto stabilito dagli articoli 5 e 6 del Codice di Autodisciplina, tra i compiti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione vi è lo svolgimento di funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva per le politiche di retribuzione del Presidente, degli Amministratori Delegati, degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché degli Amministratori non Esecutivi.

Conformemente a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione è investito, relativamente alla remunerazione, delle seguenti funzioni:

- presentare al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; vigilare sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di eventuali consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

3. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Nella redazione della stessa, il Comitato le Nomine e per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane al fine di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi e politiche al fine di una migliore elaborazione della politica stessa, e coinvolge, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

In sintesi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, che a sua volta può coinvolgere la Direzione Risorse Umane, definisce ed adotta, la Politica sulla Remunerazione e nello specifico i paragrafi della presente Relazione sulla Remunerazione in merito alla politica retributiva dei componenti l'Organo di Amministrazione (par. 5.1) e l'Organo di Controllo (par. 5.4), e ai piani di incentivazione di lungo termine per il Gruppo (paragrafi 7 e 8).

Inoltre, in conformità allo Statuto, per quanto riguarda la politica di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.

La Politica sulla Remunerazione viene sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti e viene resa disponibile almeno 21 giorni prima della data in cui l'Assemblea è convocata.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 22 marzo 2016.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione, non è stato richiesto l'intervento di esperti indipendenti.

4. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione intende garantire al Gruppo un'adeguata competitività sul mercato del lavoro in coerenza con la finalità di attrarre, sviluppare e fidelizzare dirigenti altamente qualificati dotati di forte capacità di *leadership*. Tali risultati sono perseguiti mediante la determinazione periodica di *target* oggettivamente misurabili e di applicazione generale.

Inoltre, la Politica sulla Remunerazione ha lo scopo di rafforzare il coinvolgimento delle persone che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, con il fine di mantenere il costante allineamento tra gli interessi del *management* e quelli della generalità degli azionisti.

La definizione della remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche poggia su principi e criteri volti a garantire all'Emittente la capacità di attrarre, trattenere e motivare individui che possiedono le competenze ed esperienze professionali per il miglior esercizio delle rispettive funzioni. A tal fine, la definizione della Politica sulla Remunerazione mira ad allineare gli interessi del *management* della Società con gli interessi degli azionisti.

In generale, la componente fissa della remunerazione è stabilita in misura sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso in cui le componenti variabili, ove esistenti, non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Tale principio è ritenuto necessario al fine di scoraggiare l'assunzione di comportamenti esclusivamente orientati a breve termine.

Gli Amministratori Esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazioni, la cui erogazione, sia essa immediata o differita, è subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari, collegati alla creazione di valore per gli azionisti.

In particolare, la componente variabile di remunerazione ad erogazione immediata intende motivare i destinatari al raggiungimento degli obiettivi definiti dal *budget* annuale ed è definita in funzione del livello di raggiungimento o superamento degli stessi.

La componente variabile della remunerazione ad erogazione differita, ove prevista, può essere costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, che intendono perseguire sia gli obiettivi di cui sopra, attraverso meccanismo di maturazione annuale, sia obiettivi di fidelizzazione di medio-lungo periodo e di allineamento con gli interessi della generalità degli azionisti, tipici di tali strumenti.

La Politica sulla Remunerazione descritta in questa relazione non modifica sostanzialmente la Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente.

5. Componenti fisse e variabili della Remunerazione

5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Per quanto riguarda le politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, è possibile distinguere tra:

- ✓ Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli Amministratori Indipendenti);
- ✓ Amministratori Esecutivi.

Alla data di redazione della presente Relazione sulla Remunerazione troviamo tra:

- ✓ gli Amministratori non Esecutivi: Maria Beatrice Bassi, Marco Becca, Paolo Toth, Stefano Landi e Claudio Berretti.
- ✓ gli Amministratori Esecutivi: Francesco Serra, Angelo Liverani, Cristina Signifredi, Andrea Corbani, Paolo Maggioli e Valentina Serra.

5.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi, la remunerazione per la carica ricoperta è costituita unicamente da un compenso fisso.

La determinazione complessiva della componente fissa delle remunerazione degli Amministratori non Esecutivi è di competenza dell'Assemblea dei soci.

La ripartizione tra i vari Amministratori non Esecutivi dell'ammontare complessivo determinato dall'Assemblea dei soci è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione il quale tiene conto delle particolari cariche che alcuni di essi ricopriranno, quali a titolo esemplificativo: Presidenza della Società, componente di Comitati interni.

Inoltre, spetta agli Amministratori non Esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Secondo quanto suggerito dalle Raccomandazioni Europee e dall'articolo 6 del Codice di *Corporate Governance*, a favore di tali amministratori non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società, né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

5.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Il Presidente e Amministratore Delegato ed i due Vice-Presidenti, a partire dall'esercizio 2015, percepiscono una componente fissa annuale e una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance.

La determinazione della componente fissa e variabile è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione il quale tiene conto delle deleghe conferite, dell'andamento economico della Società e delle disposizioni del Codice di Autodisciplina.

Il compenso fisso, per il Presidente e Amministratore Delegato ed per i due Vice-Presidenti, benché di entità inferiore rispetto ai valori di mercato, è comunque in grado di assicurare un sufficiente livello di retribuzione nel caso di esercizi poco profittevoli.

Il compenso variabile, con una formula fissa e prestabilita legata agli indicatori di performance presi a riferimento, consente agli Amministratori Esecutivi di partecipare attivamente – ma in maniera equilibrata – alle performance economiche della Società.

Gli altri Amministratori Esecutivi che ricoprono incarichi direttivi percepiscono, in ragione del rapporto di lavoro dipendente o di consulenza, una retribuzione fissa e una retribuzione variabile distinta. Tale seconda componente è riconosciuta secondo i principi sopra menzionati e gli obiettivi di performance di seguito descritti per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Inoltre, spetta agli Amministratori Esecutivi il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

Gli Amministratori Esecutivi possono essere destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

5.4 Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito unicamente un compenso fisso, la cui determinazione per l'intera durata della carica è determinata in occasione della nomina dall'Assemblea dei soci.

Ciascun membro del Collegio Sindacale ha inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

5.5 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone dei seguenti elementi:

- ✓ una componente fissa annua lorda (RAL),
- ✓ una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO),
- ✓ benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

La componente fissa è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, in occasione della assunzione ed è commisurato al ruolo, ai poteri e alle mansioni attribuiti e al conseguente impegno richiesto.

La componente variabile è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

6. Benefici non monetari

All'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere attribuiti benefici non monetari consistenti in prestazioni previdenziali e assistenziali e automobili aziendali.

Ulteriori benefici non monetari possono essere attribuiti al ricorrere di particolari circostanze.

7. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) consente di valutare la performance del Gruppo e del beneficiario su base annua.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, approva gli obiettivi dell'MBO per il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, obiettivi connessi alla performance annuale del Gruppo.

Con riferimento agli obiettivi di natura puramente quantitativa, questi sono stati identificati e declinati in modo da incentivare la creazione di redditività assoluta e relativa e la crescita del Gruppo.

Per la definizione degli obiettivi quantitativi vengono principalmente utilizzati come base di calcolo l'Ebitda del Gruppo, l'Utile di Gruppo, la Posizione Finanziaria Netta del Gruppo e gli Obiettivi di marginalità.

In caso di superamento dei livelli attesi a livello soggettivo e a livello aziendale possono essere previsti sistemi di amplificazione dell'incentivo erogato (per esempio *Profit Sharing* e/o *Overachievement*).

L'erogazione del MBO avviene sulla base dei risultati consolidati di Gruppo, così come approvati dal Consiglio di Amministrazione.

8. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Allo stato, la Società non ha in corso piani di assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

9. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Il Consiglio di Amministrazione può assegnare agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica.

Per quanto riguarda il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i relativi trattamenti di fine rapporto sono rappresentati dalle indennità maturate ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di programmi di trattamento di fine rapporto da definire volta per volta.

In aggiunta, la Società può stipulare accordi di non concorrenza con i membri del Consiglio di Amministrazione e con il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché con altri dirigenti *senior* che ricoprono particolari importanti ruoli, che possono prevedere il pagamento di una indennità commisurata ai termini ed all'estensione dell'obbligo di non concorrenza previsto nello stesso contratto. L'obbligo è riferito al settore in cui la Società opera al momento di stipula ed al relativo mercato geografico. L'estensione dell'obbligo varia a seconda del ruolo ricoperto dal soggetto obbligato alla data di stipula.



10. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche

Il Consiglio di Amministrazione assegna agli Amministratori Esecutivi a cui sono stati attribuiti particolari poteri, coperture assicurative per spese mediche, contro morte accidentale, disabilità permanente e assicurazioni sulla vita, nonché, ove dipendenti, ulteriori benefici pensionistici supplementari.

11. Riferimento a politiche retributive di altre società

La determinazione del livello di remunerazione è basata sulla continua verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, facendo anche riferimento a gruppi di dimensione, struttura e importanza analoga.

Sezione II

Parte I

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2015 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i seguenti.

(i) Remunerazione fissa.

L'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2015 ha determinato in Euro 76.500 il compenso complessivo degli Amministratori, esclusi gli Amministratori investiti di particolari cariche.

Il Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2015, tenuto che l'ing. Cristina Signifredi, il Dott. Andrea Corbani e la Dott.ssa Valentina Serra hanno in essere un rapporto di lavoro con la Società, ha deliberato ripartire l'importo determinato dall'Assemblea dei soci come segue:

Prof Paolo Toth	Euro 14.000
Dott.ssa Maria Beatrice Bassi	Euro 13.000
Dott. Marco Becca	Euro 13.000
Dott. Claudio Berretti	Euro 13.000
Sig. Stefano Landi	Euro 13.000
Ing. Crisitina Signifredi	Euro 3.500
Dott. Andrea Corbani	Euro 3.500
Dott.ssa Valentina Serra	Euro 3.500

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 maggio 2015 ha deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, tenuto conto delle deleghe conferite all'Ing. Francesco Serra, all'Ing. Angelo Liverani e al Dott. Paolo Maggioli di riconoscere le seguenti quale remunerazioni annuale fisse:

Ing. Francesco Serra	Euro 168.500
Ing. Angelo Liverani	Euro 80.000
Dott. Paolo Maggioli	Euro 40.000.

L'Assemblea dei soci del 30 aprile 2014 ha deliberato i seguenti compensi in favore dei componenti del Collegio Sindacale

Dott. Gianfilippo Cattelan	Euro 16.500
Dott. Alberto Verni	Euro 11.500
Dott.ssa Marina Torelli	Euro 11.500.

La prassi seguita in tema di remunerazione di Amministratori, Sindaci e Direttore Generale nell'esercizio 2015 è stata in linea con i principi descritti nella parte precedente della presente Relazione sulla Remunerazione.

(ii) Rimborso delle spese

Ogni membro del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e gli altri Dirigenti Strategici hanno diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta.

La prassi seguita in tema di rimborso spese nell'esercizio 2015 è stata in linea con i principi descritti nella parte precedente della presente Relazione sulla Remunerazione.

(iii) Bonus e altri incentivi

Il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 maggio 2015 ha deliberato, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, tenuto conto delle deleghe conferite all'Ing. Francesco Serra, all'Ing. Angelo Liverani e al Dott. Paolo Maggioli di riconoscere ai predetti Amministratori Esecutivi, oltre alla remunerazione fissa, la seguente remunerazione variabile:

- a) un importo pari al 20% della remunerazione fissa al raggiungimento dell'EBITDA di budget, al netto dei bonus dei dipendenti;
- b) un ulteriore importo proporzionale al superamento dell'EBITDA di budget (al netto dei bonus dei dipendenti) fino ad un massimo del 20% della remunerazione fissa in corrispondenza di un miglioramento dell'EBITDA di budget del 10%.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2015 è in linea con i principi descritti nella parte precedente della presente Relazione sulla Remunerazione.



(iv) Benefici non monetari

sono costituiti dai *fringe benefit* (mensa e *benefit* auto) e dalle polizze assicurative e dai fondi di pensione integrativi. Gli Amministratori Esecutivi, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2015 è in linea con i principi descritti nella parte precedente della presente Relazione sulla Remunerazione.

(v) Indennità di fine mandato

Il Consiglio di Amministrazione non ha deliberato indennità di fine mandato.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e Cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(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	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Altri compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Serra	Presidente CdA e Amministratore Delegato	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				182.333,36					3.377,52		185.710,88		
(II) Compensi da controllate e collegate				10.000,00							10.000,00		
(III) Totale				192.333,36					3.377,52		195.710,88		
Angelo Liverani	Vice Presidente e Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				100.000,04					2.545,60		102.545,64		
(II) Compensi da controllate e collegate				2.500,00							2.500,00		
(III) Totale				102.500,04					2.545,60		105.045,64		
Paolo Maggioli	Vice Presidente e Consigliere	29/04/2015 - 31/12/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				26.666,64							26.666,64		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				26.666,64							26.666,64		
Paolo Toth	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				15.166,00							15.166,00		
Maria Beatrice Bassi	Consigliere	01/01/2015 - 31/12/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				13.000,00							13.000,00		
Marco Becca	Consigliere	29/04/2015 - 31/12/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2017										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				8.666,67							8.666,67		
Maurelio Boari	Consigliere	01/01/2015 - 29/04/2015	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				0,00							0,00		



Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				135.000,00		140.000,00			

Tabella 3: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli alti dirigenti con responsabilità strategica

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni/quote possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni/quote acquisite	Numero azioni/quote vendute	Numero azioni/quote possedute alla fine dell'esercizio
Serra Francesco	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Liverani Angelo	Vice Presidente e Consigliere	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Liverani Angelo	Vice Presidente e Consigliere	NoemaLife Mexico S de RL de CV	30	-	-	30
Toth Paolo	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	42.842	-	-	42.842
Bassi Maria Beatrice	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	8.214	-	-	8.214
Boari Aurelio	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	34.778	-	459	34.319
Corbani Andrea	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Corbani Andrea	Consigliere	Medasys S.A.	75.000	33.332	-	108.332
Papini Andrea	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Signifredi Cristina	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Serra Valentina	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	3.960	-	-	3.960
Landi Stefano	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Berretti Claudio	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Cattelan Gianfilippo	Presidente Collegio Sindacale	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-



Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni/quote possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni/quote acquisite	Numero azioni/quote vendute	Numero azioni/quote possedute alla fine dell'esercizio
Verni Alberto	Sindaco Effettivo	NoemaLife S.p.A.	67.406	17.028	-	84.434
Torelli Marina	Sindaco Effettivo	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-
Grisetti Achille	Direttore Generale	NoemaLife S.p.A.	-	-	-	-