



**Biancamano** S.p.A.

## Relazione sulla remunerazione

*Redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58  
e in conformità all'Allegato 3A, schemi 7 bis e 7 ter del Regolamento  
Consob 14 maggio 1999 n.11971*

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 marzo 2013

## Sommario

Premesse e definizioni.....	3
Sezione I .....	5
1.    Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.....	5
1.1.    Soggetti coinvolti.....	5
1.2.    Comitato per la remunerazione .....	6
2.    Descrizione della Politica sulla Remunerazione .....	7
2.1    Finalità e principi .....	7
2.2    Componenti fisse e variabili della remunerazione .....	8
2.3    Ulteriori informazioni .....	10
SEZIONE II .....	11
2.1    Prima parte.....	11
Membri del Consiglio di Amministrazione: .....	11
Dirigenti con responsabilità strategiche.....	12
Remunerazioni Variabili - Indici di riferimento .....	12
Membri del Collegio Sindacale .....	13
2.2    Seconda parte.....	14

## Premesse e definizioni

Le vigenti disposizioni normative e regolamentari prevedono che le società quotate mettano a disposizione del pubblico, almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea annuale di approvazione del bilancio, una relazione che illustri la politica generale adottata dalla Società in materia di remunerazione.

In ottemperanza alle prescrizioni contenute nell'articolo 123 ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n.58 (Testo Unico della Finanza) il documento si articola in due sezioni: la prima illustra la politica adottata dalla società in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, descrivendo il sistema di governance e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; la seconda espone analiticamente i compensi relativi all'esercizio 2012 dovuti, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, ad Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche, dall'Emittente e da sue Società controllate/collegate, facendo menzione delle eventuali partecipazioni da questi detenute nelle predette Società.

La relazione, redatta in conformità all'articolo 84 quater del Regolamento Emittenti, adottato con delibera Consob n.11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche, nonché al relativo all'Allegato 3A, schemi 7 bis e 7 ter, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 marzo 2013.

La prossima Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2012 sarà chiamata ad esprimersi, con delibera non vincolante, in merito alle politiche di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché alle procedure utilizzate per la loro adozione e attuazione, come descritte nella prima sezione del documento.

Quanto sopra premesso, al fine di agevolare la comprensione del contenuto del documento, si definiscono:

**Amministratore Delegato:** Il Dr. Massimo Delbecchi.

**Amministratori Esecutivi:** l'Amministratore Delegato dell'Emittente, il Vice Presidente e il Presidente destinatari di deleghe di gestione.

**Capo Gruppo/Società:** la società Biancamano S.p.a..

**Chief Financial Officer/C.F.O:** Il Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo Rag. Alessandra De Andreis;

**Codice/Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.a., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Cod. civ. /c.c.:** il codice civile.

**Comitato Remunerazioni/Comitato:** il Comitato per la remunerazione la cui istituzione è prevista dal Codice di Autodisciplina all'art. 6.P.3.

**Consiglio/Organo Amministrativo:** Il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**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 compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della società stessa", individuati nella persona del CFO Rag. Alessandra De Andreis.

**Emittente:** l'emittente valori mobiliari cui si riferisce la relazione.

**Esercizio:** l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione.

**Generalità degli Amministratori:** tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione indipendentemente dalla loro qualifica (esecutivi, non esecutivi, indipendenti).

**Gruppo/Gruppo Biancamano:** Biancamano S.p.a. e le società da essa controllate.

**Presidente:** il Presidente del Consiglio di Amministrazione Geom. Giovanni Battista Pizzimbone.

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

**Regolamento Parti Correlate Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

**Relazione/Documento:** la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123 ter del TUF.

**Responsabile Risorse Umane/Responsabile HR:** Sig. Giuseppe Caruso.

**Testo Unico della Finanza/TUF:** il D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e s.m.i.

**Vice Presidente:** Geom. Pier Paolo Pizzimbone.

## Sezione I

La Politica sulla Remunerazione viene definita nel rispetto delle disposizioni contenute nel codice civile (articolo 2389) e nello Statuto vigente (articoli 10 e 26) in materia di compensi degli amministratori e remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché dei principi e criteri applicativi dettati in materia dal Codice di Autodisciplina (articolo 6).

### 1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.

#### 1.1. Soggetti coinvolti

I soggetti coinvolti nel procedimento per la formulazione e approvazione della Politica sulla Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazioni, il Collegio Sindacale, il Responsabile Risorse Umane e il Chief Financial Officer.

In particolare, il Consiglio ha il compito di definire, su proposta del Comitato Remunerazioni, una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, che rispetti i principi e i criteri dettati dal Codice di Autodisciplina.

Il Comitato, oltre a svolgere una funzione consultiva e propositiva in favore del Consiglio, è responsabile della corretta attuazione della politica adottata dall’Organo Amministrativo; il Comitato procede infatti con cadenza annuale a verificarne la corretta applicazione con riferimento agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche per quanto concerne la componente variabile.

Il Comitato, nella propria attività istruttoria e di verifica, è inoltre coadiuvato dal Responsabile Risorse Umane e dal Chief Financial Officer che rispettivamente forniscono i dati relativi alle remunerazioni e agli Indicatori di Performance definiti ai fini della determinazione della componente variabile e può altresì richiedere la consulenza di terzi esterni esperti in materia di remunerazioni. Le proposte concernenti la remunerazione fissa spettante al CFO sono formulate dall’Amministratore Delegato d'accordo con il Presidente.

Il Collegio Sindacale infine, in qualità di Organo di controllo, è chiamato ad esprimere il proprio parere in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’articolo 2389, comma 3 c.c..

Soggetti Remunerati	Organo/Soggetto proponente	Organo/Soggetto Consulente	Organo/Soggetto Deliberante
<b>Generalità Amministratori</b>	CdA	Comitato Remunerazioni	Assemblea
<b>Amministratori Esecutivi</b>	Comitato Remunerazioni	Consulenti Esterni*	CdA previo parere Collegio Sindacale
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Amministratore Delegato e Presidente	Comitato Remunerazioni e Responsabile HR	CdA per componente variabile

\* il ricorso a consulenti esterni è a discrezione del Comitato

## **1.2. Comitato per la remunerazione**

### **Composizione del Comitato**

Il Comitato per la remunerazione, istituito a far data dal 18 luglio 2006, è stato rinnovato in data 27 aprile 2012, in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Alla data di chiusura dell'esercizio 2012 il Comitato Remunerazioni risultava costituito da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti anche ai sensi del Codice di Autodisciplina: Luigi Reale (indipendente, in qualità di Presidente), Patrizia Polliotto (indipendente), Giovanni Maria Conti (non esecutivo, indipendente ai sensi dell'art.148, 3 comma del TUF). Le funzioni di Presidente sono state svolte a decorrere dal 29 gennaio 2013 e sino alla data delle dimissioni (5 marzo 2013) dal Consigliere Patrizia Polliotto.

Alla data della presente relazione il Comitato risulta costituito da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti anche ai sensi del Codice di Autodisciplina: Maria Luisa Mosconi (indipendente, in qualità di Presidente), cooptata dal Consiglio in data 11 marzo 2013, Luigi Reale (indipendente), Giovanni Maria Conti (non esecutivo, indipendente ai sensi dell'art.148, 3 comma del TUF).

Tutti i componenti hanno adeguata esperienza in materia di politiche retributive e/o finanziaria.

Durante l'esercizio 2012 il Comitato si è riunito periodicamente e delle riunioni sono stati redatti i relativi verbali a cura del Presidente.

Il Comitato si è dotato di un proprio regolamento interno che ne regola il funzionamento.

### **Funzioni e attività del Comitato**

Il Comitato svolge funzioni consultive e/o propositive ed assiste il Consiglio di Amministrazione nelle istruttorie riguardanti le materie di sua competenza. In particolare, il Comitato adempie ai compiti prescritti dal Codice di Autodisciplina e (i) presenta proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche; (ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi anche delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, formulando al Consiglio proposte in materia; (iii) formula proposte al Consiglio sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; (iv) monitora l'applicazione delle decisioni del Consiglio, verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

In sede di rinnovo, il Consiglio di Amministrazione ha attribuito al Comitato Remunerazioni anche le funzioni di Comitato Nomine ai sensi dell'articolo 5.P.1 del Codice di Autodisciplina.

Nello svolgimento delle sue funzioni, il Comitato si rapporta con le funzioni aziendali interessate, acquisendo le informazioni di cui necessita per la propria attività. Fino alla data della presente relazione il Comitato non ha ravvisato la necessità di avvalersi di consulenti esterni.

Nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2012, il Comitato ha svolto regolarmente la propria attività; si è riunito cinque volte, rispettivamente in data 9 marzo 2012, 12 marzo 2012, 22 marzo 2012, 7 maggio 2012, 4 giugno 2012 e 14 dicembre 2012; nelle riunioni svoltesi nel mese di marzo 2012 il Comitato (i) ha verificato la corretta applicazione del modello allora vigente per la determinazione delle remunerazioni variabili spettanti agli Amministratori Esecutivi, dando atto che gli indici economici e patrimoniali indicati e le relative modalità di calcolo risultano conformi al modello approvato; (ii) ha predisposto una proposta in materia di principi di riferimento e linee guida per la politica delle remunerazioni della generalità degli Amministratori e per gli Amministratori Esecutivi, proposta che è stata poi oggetto di esame e

approvazione da parte del Consiglio e che è stata sottoposta all'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2012. Nelle riunioni svoltesi nei mesi di maggio e giugno 2012, il Comitato ha incentrato la sua attività sulla predisposizione di un modello di determinazione delle remunerazioni di amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche, che desse attuazione alle linee guida in materia di politica retributive, sulle quali l'Assemblea si era espressa in senso favorevole. Il modello *de quo* è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 giugno 2012.

Alle riunioni hanno partecipato tutti i membri del Comitato. Per l'esercizio in corso risultano programmate numero 6 riunioni di cui 3 si sono già tenute rispettivamente in data 29 gennaio, 25 marzo 2013 e 26 marzo 2013.

Il Comitato per la remunerazione non si è avvalso della collaborazione di esperti indipendenti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

In ottemperanza al criterio applicativo di cui al punto 6.C.6 del Codice di Autodisciplina, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate proposte relative alla sua remunerazione e alle riunioni del Comitato non hanno partecipato soggetti diversi dai suoi membri ad eccezione del Presidente del Collegio Sindacale che ha assistito alla riunione del 7 maggio 2012.

## 2. Descrizione della Politica sulla Remunerazione

Nel corso dell'esercizio 2012 è stata definita la Politica sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 marzo 2012, su proposta del Comitato Remunerazioni.

La Politica sulla Remunerazione, illustrata nella prima sezione della relazione sulla remunerazione predisposta per l'Assemblea del 27 aprile 2012, ha ricevuto in sede assembleare delibera favorevole.

### 2.1 Finalità e principi

La Politica sulla Remunerazione adottata dall'Emittente si propone di dare attuazione ai principi stabiliti dal Codice di Autodisciplina (articolo 6), nel rispetto dei seguenti criteri:

- ✓ Mantenimento, ai fini della determinazione dei compensi e delle remunerazioni, della distinzione tra *Generalità degli Amministratori* e *Amministratori Esecutivi*;
- ✓ Competenza del Consiglio per la ripartizione dei compensi stabiliti dall'assemblea tra gli Amministratori e per la determinazione delle remunerazioni spettanti agli Amministratori con particolari cariche (facoltà concessa dall'articolo 2389, comma 2 del codice civile e dall'articolo 26 dello Statuto);
- ✓ Competenza dell'Organo Amministrativo per la determinazione della componente variabile delle retribuzioni spettanti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in misura adeguata a remunerare e incentivare la permanenza delle professionalità necessarie alla gestione dell'Emittente e collegata al raggiungimento di obiettivi specifici in un'ottica di medio – lungo periodo;
- ✓ Competenza del Comitato Remunerazioni in materia di proposte e pareri relativi alle remunerazioni determinate dal Consiglio;
- ✓ Definizione delle remunerazioni nel rispetto dei principi di equità e coerenza rispetto ai ruoli e con riferimento all'intero Gruppo.

Rispetto a quanto attuato nel corso del triennio 2009/2011 la proposta in materia di politica delle remunerazioni presenta le seguenti modifiche:

- ✓ E' previsto che la remunerazione spettante al Presidente in relazione alle deleghe gestionali venga determinata esclusivamente in misura fissa in quanto soggetto che indirettamente esercita il controllo sull'Emittente e pertanto necessariamente allineato rispetto all'obiettivo

primario costituto dalla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

## 2.2 Componenti fisse e variabili della remunerazione

### Remunerazioni fisse spettanti agli Amministratori

La determinazione dei compensi spettanti alla **Generalità degli Amministratori** è di competenza dell'Assemblea degli Azionisti. I compensi sono determinati sulla base dei seguenti criteri:

- ✓ Determinazione dell'importo complessivo annuo dei compensi spettanti agli Amministratori, avendo riguardo per il numero complessivo dei Componenti l'Organo Amministrativo e il numero di comitati nonché per i valori di mercato desumibili con riferimento ai compensi mediamente attribuiti ad amministratori non esecutivi;
- ✓ Ripartizione tra i singoli amministratori dell'importo complessivo, come sopra determinato, da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per la ripartizione del compenso deliberato dall'Assemblea tra gli Amministratori il Consiglio, tenuto conto della partecipazione o meno ai comitati, ha adottato la seguente metodologia:

- ✓ Attribuzione di un Compenso Base in misura uguale per tutti gli amministratori;
- ✓ Attribuzione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, in virtù di tale carica, di un compenso in misura pari al doppio del Compenso Base;
- ✓ Attribuzione ai Membri dei Comitati di un compenso complessivo, in misura non inferiore al 80% della somma dei Compensi Base di tre Consiglieri; ripartizione di tale compenso complessivo tra i Comitati in relazione al differente livello di impegno e successivamente tra i membri del Comitato con maggiorazione per la carica di Presidente del Comitato.

In aggiunta a quanto sopra è stata riconosciuta agli **Amministratori Esecutivi** una remunerazione fissa che è stata definita da parte del Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio sindacale.

A tale proposito si ritiene utile precisare che il modello di deleghe attualmente in essere prevede l'attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione di deleghe e poteri sia al Presidente che ad altri amministratori. In particolare, al Presidente competono le deleghe in materia di direzione e coordinamento strategico delle controllate. Per quanto concerne gli Altri Amministratori:

- ✓ al Vice Presidente, deleghe in materia di gestione dell'immagine e della comunicazione di Gruppo; in dettaglio: (i) sovrintendere e organizzare l'Ufficio Immagine, Comunicazione e Investor Relation; (ii) intrattenere, unitamente all'Investor Relator, i rapporti con il mercato, gli investitori, lo specialist e, più in generale, con tutti gli stakeholders; (iii) sovrintendere all'organizzazione di eventi e presentazioni alla comunità finanziaria; (iv) ideare, proporre, sovrintendere e curare l'immagine del Gruppo, la comunicazione, le campagne di informazione e di sensibilizzazione in materia ambientale; (v) sovrintendere l'eventuale predisposizione del bilancio di sostenibilità e/o sociale, organizzare eventi e manifestazioni con finalità di sponsorizzazione; (vi) sovrintendere e curare la comunicazione obbligatoria e volontaria, anche price sensitive, richiesta dalla presenza sul mercato finanziario regolamentato di Biancamano Spa; (vii) sovrintendere e curare l'aggiornamento del sito internet del Gruppo; (viii) redigere, di concerto con il Presidente, il Piano di Comunicazione triennale/annuale ed il relativo budget da sottoporre all'approvazione dell'Organo Amministrativo; (ix) intrattenere i rapporti con le società collegate;
- ✓ all'Amministratore Delegato, che riveste altresì la carica di Amministratore incaricato di sovrintendere al sistema di controllo interno, deleghe in materia di gestione corrente della

Società; in dettaglio (i) organizzare e sovraintendere le funzioni di amministrazione, finanza, controllo, legale e societario; (ii) intrattenere i rapporti con le Autorità di Vigilanza del mercato, in particolare con Consob e Borsa Italiana; (iii) intrattenere i rapporti con le società controllate; (iv) coadiuvare il Vice Presidente nella gestione delle informazioni societarie; (v) predisporre, unitamente al Presidente, le proposte di piani strategici a medio-lungo termine nonché dei budget e forecast periodici da sottoporre all'Organo Amministrativo; (vi) sovraintendere l'attuazione dei piani strategici di medio/lungo termine delle Società Partecipate; (vii) assistere il Presidente nell'attività di individuazione, analisi e valutazione delle operazioni di Merger and Acquisition da sottoporre all'Organo Amministrativo; (viii) attuare, con riferimento alle proprie deleghe, le delibere dell'Organo Amministrativo.

Tenuto conto di quanto precede il Consiglio ha adottato i seguenti criteri per la determinazione delle remunerazioni fisse spettanti agli Amministratori Esecutivi:

1. Presidente destinatario di deleghe gestionali coincidente con il soggetto che controlla l'Emittente:
  - ✓ remunerazione in misura esclusivamente fissa rapportata al maggior impegno in termini gestionali desumibile dalle deleghe tenendo altresì conto dei compensi complessivamente percepiti sotto qualsiasi forma a fronte di eventuali incarichi ricoperti in società del Gruppo;
2. Amministratori con deleghe gestionali (Delegati) e Vicepresidente diversi dal soggetto che controlla l'Emittente:
  - ✓ componente fissa della remunerazione parametrata al maggior impegno in termini gestionali desumibile dalle deleghe tenendo altresì conto dei compensi complessivamente percepiti sotto qualsiasi forma a fronte di eventuali incarichi ricoperti in società del Gruppo.

#### **Remunerazioni variabili spettanti agli Amministratori**

In aggiunta alle remunerazioni fisse, e tenuto conto di quanto premesso con riferimento alle stesse, la Politica sulla Remunerazione prevede per gli **Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche diversi dal soggetto che controlla l'Emittente**, l'attribuzione di una remunerazione variabile da determinarsi da parte del Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio sindacale ai sensi dell'articolo 2389 c. 3 c.c., in applicazione dei criteri e della metodologia di seguito descritti:

- ✓ Componente variabile massima parametrata alla predetta remunerazione fissa legata al raggiungimento di obiettivi individuati sulla base del piano triennale tenendo conto delle caratteristiche e del settore di attività, nel rispetto della politica di gestione dei rischi;
- ✓ Individuazione di *indicatori di performance*, non esclusivamente di natura economico finanziaria volti ad evitare la prevalenza di decisioni orientate al breve periodo anche differenziati in relazione alle specifiche deleghe;
- ✓ *Obiettivi di performance*, preventivamente definiti da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni in un intervallo compreso tra un "massimo" ed un "minimo" individuato con riferimento al budget e al piano triennale approvato dal Consiglio;
- ✓ Misurazione in base ai risultati consolidati di Gruppo previa valutazione in merito alle eventuali componenti atipiche o straordinarie eventualmente verificatesi in ciascun anno di riferimento.

E' compito del Comitato verificare annualmente, in tempo utile per l'inclusione nel bilancio di esercizio di competenza, la corretta applicazione del modello per la determinazione delle remunerazioni variabili spettanti agli Amministratori Esecutivi, approvato dal Consiglio, dando atto che gli indici di performance prescelti e le relative modalità di calcolo risultano conformi.

## **Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Direttori Generali**

La Società non annovera nel proprio organico alcun direttore generale mentre è stato individuato un solo Dirigente con Responsabilità Strategiche, nella figura dell'attuale CFO e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili ex art. 154 TUF. La retribuzione fissa, comprensiva di benefit, viene determinata all'atto dell'assunzione dall'Amministratore Delegato, sentito il Presidente e tenuto conto delle indicazioni fornite dalla funzione risorse umane in merito alle politiche aziendali e alle condizioni di mercato per posizioni analoghe. Eventuali aumenti della retribuzione sono definiti secondo analoga procedura.

La Politica sulla Remunerazione prevede il riconoscimento in favore del CFO e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili ex art. 154 TUF di una componente variabile della retribuzione da determinarsi da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, secondo i criteri e modalità seguenti:

- ✓ Componente variabile massima parametrata alla RAL, comprensiva dei compensi percepiti a fronte di altri incarichi eventualmente ricoperti in società del Gruppo, legata al raggiungimento di obiettivi individuati sulla base dei budget annuali;
- ✓ Individuazione di *indicatori di performance, di natura economico finanziaria e qualitativa* differenziati in relazione alle specifiche mansioni;
- ✓ *Obiettivi di performance*, preventivamente definiti da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazioni in un intervallo compreso tra un "massimo" ed un "minimo" individuato con riferimento ai budget annuali approvati dal Consiglio;
- ✓ Misurazione in base ai risultati consolidati di Gruppo previa valutazione in merito alle eventuali componenti atipiche o straordinarie eventualmente verificatesi in ciascun anno di riferimento.

E' compito del Comitato verificare annualmente, in tempo utile per l'inclusione nel bilancio di esercizio di competenza, la corretta applicazione del modello per la determinazione della componente variabile spettante al CFO, approvato dal Consiglio, dando atto che gli indici di performance prescelti e le relative modalità di calcolo risultano conformi.

### **2.3 Ulteriori informazioni**

Il Dirigente con Responsabilità Strategiche Rag. Alessandra De Andreis è beneficiario di una polizza vita Dirigenti ed ha altresì sottoscritto un patto di non concorrenza che prevede a fronte dell'impegno a non svolgere alcuna attività autonoma o subordinata a favore di imprese quotate alla Borsa Valori di Milano e loro controllate o collegate nonché a non costituire società o promuovere iniziative imprenditoriali a favore delle predette società la corresponsione in due rate di pari importo la prima delle quali unitamente alla competenza di fine rapporto e la seconda decorsi sei mesi dalla cessazione del rapporto di dipendenza di un importo determinato in misura fissa rivalutabile annualmente secondo l'indice ISTAT-FOI. Non è infine destinatario di trattamenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato diversi da quelli previsti dal contratto collettivo nazionale vigente.

Si precisa che la politica delle remunerazioni dell'Emittente non prevede piani di incentivazioni basati su strumenti finanziari, né il riconoscimento di benefici non monetari a favore degli Amministratori. Inoltre, non sono attualmente previste politiche specifiche in materia di trattamento spettante in caso di cessazione della carica degli Amministratori.

Il Comitato infine, ritiene opportuno segnalare che, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione così come descritta nella presente sezione, valuterà per quanto di propria competenza possibili proposte di modifica degli indici e degli obiettivi di performance al fine di tenere conto della situazione contingente.

## **SEZIONE II**

### **2.1 Prima parte**

La presente sezione illustra le singole componenti delle remunerazioni attribuite ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche in esecuzione della politica sulle remunerazioni adottata dalla Società nell'esercizio 2012.

#### **Membri del Consiglio di Amministrazione:**

##### **Compenso fisso**

L'Assemblea del 27 aprile 2012, che ha rinnovato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2012/2014, ha riconosciuto al Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta, un compenso fisso annuo lordo di 275.000 euro, demandando all'Organo Amministrativo la competenza per la ripartizione di tale importo tra i suoi membri, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione, esposta in sede assembleare.

In ottemperanza al mandato ricevuto dall'Assemblea, il Consiglio, riunitosi al termine della stessa, ha provveduto a ripartire la predetta somma come segue:

- 1) ha attribuito al Presidente e al Vice Presidente un compenso annuo lordo rispettivamente di 50.000 euro e 40.000 euro e all'Amministratore Delegato e ai Consiglieri non Esecutivi un compenso annuo lordo di 24.000 euro;
- 2) ha riconosciuto ai Consiglieri, in funzione della partecipazione o meno ai Comitati interni, i seguenti importi: (i) 10.000 euro lordi annui ai membri del Comitato Controllo e Rischi; (ii) 14.000 euro lordi annui al Presidente del Comitato Controllo e Rischi; (iii) 8.000 euro lordi annui ai membri del Comitato Remunerazioni e nomine; (iv) 12.000 euro lordi annui al Presidente del Comitato Remunerazioni ed infine 3.000 euro al Lead Independent Director.

Le suddette deliberazioni sono state assunte su proposta dell'allora Presidente del Comitato Remunerazioni, nonché Lead Independent Director, nel rispetto delle linee guida in materia di remunerazione sopra illustrate.

##### **Remunerazioni variabili**

L'Assemblea del 27 aprile 2012 ha demandato al Consiglio anche la determinazione, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, cod. civ., delle remunerazioni spettanti agli Amministratori Esecutivi, in misura fissa e variabile, quest'ultima legata, sulla base di un apposito criterio, all'andamento del Gruppo, ai risultati economici conseguiti e/o al raggiungimento di obiettivi specifici.

Il Consiglio, riunitosi in data 12 giugno 2012, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in merito alle remunerazioni da riconoscere agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche, attribuendo al Presidente, al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato una remunerazione integrativa, ai sensi dell'articolo 2389, 3° comma, del codice civile determinata in una quota fissa pari rispettivamente a 400.000 euro lordi annui al Presidente e 260.000 euro lordi annui al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato. In aggiunta alla parte fissa della remunerazione, il Consiglio ha deliberato di riconoscere al Vice Presidente e all'Amministratore Delegato una parte variabile, determinata in misura pari rispettivamente al 40% e 50% della quota fissa di cui sopra e legata al raggiungimento di determinati obiettivi di performance, rappresentati da Indici economico finanziari e qualitativi, illustrati nel successivo paragrafo "Remunerazioni Variabili - Indici di riferimento".

Non sono previsti, né trattamenti in caso di cessazione dalla carica, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore dei membri del Consiglio di Amministrazione.

### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

L'unico Dirigente con responsabilità strategiche dell'Emittente percepisce un compenso fisso. Il relativo trattamento di fine rapporto è rappresentato dall'indennità maturata ai sensi del vigente contratto collettivo nazionale.

Inoltre, il Dirigente con responsabilità strategiche Rag. Alessandra De Andreis è beneficiario di una polizza vita Dirigenti ed ha sottoscritto un patto di non concorrenza I cui termini essenziali sono descritti nel paragrafo "Ulteriori Informazioni" della Sezione I.

Presso il Gruppo non operano Dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al più elevato tra i compensi complessivamente percepiti dai componenti l'Organo Amministrativo.

Il Consiglio, in data 12 giugno 2012, su proposta del Comitato Remunerazioni e con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere al CFO e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili ex art. 154 TUF, una remunerazione variabile pari al 30% della RAL, al raggiungimento di obiettivi di performance, rappresentati da Indici economico finanziari e qualitativi, illustrati nel successivo paragrafo "Remunerazioni Variabili - Indici di riferimento".

### **Remunerazioni Variabili - Indici di riferimento**

Il Consiglio, nella medesima riunione del 12 giugno 2012 ha altresì individuato quattro Indici di riferimento per la determinazione della componente variabile delle remunerazioni, di cui solo uno di natura economico finanziaria, valido indistintamente per Vice Presidente e Amministratore Delegato e CFO.

#### Indici di natura Economico/Finanziaria:

- ✓ Posizione Finanziaria Netta/EBITDA (indice comune a Vice Presidente, AD e CFO)
- ✓ Giorni medi di incasso crediti verso Clienti (indice comune a AD e CFO)
- ✓ Crescita EBITDA (indice solo per AD)
- ✓ Tesoreria (indice solo per CFO)

#### Indici Qualitativi

##### Vicepresidente:

- ✓ qualità informativa su società collegate valutata sulla base della rilevazione di: % partecipazione ad assemblee, numero di incontri con consiglieri di riferimento (non inferiore a 2 per società), n. di report al Consiglio e contenuto (non inferiore a 2 per società)
- ✓ qualità Comunicazione istituzionale e non, valutato sulla base della rilevazione di: numero uscite redazionali (rispetto a piano di comunicazione e anno precedente), numero investitori "interessati"/investitori sollecitati (rispetto ad esercizio precedente), reportistica al consiglio (non inferiore a 2 report annui), numero visitatori sito, grado apprezzamento (rispetto ad esercizio precedente)
- ✓ efficienza comunicazione, costo eventi /numero eventi (rispetto a piano di comunicazione e costo sostenuto nell'anno precedente), informativa finanziaria/costo a budget (rispetto a piano comunicazione)

Amministratore Delegato:

- ✓ qualità informativa su società controllate valutata sulla base della rilevazione di: numero di incontri con consiglieri di riferimento (non inferiore a 3 per società), n. di report al Consiglio e contenuto (non inferiore a 3 per società)

Dirigente con responsabilità strategiche:

- ✓ Qualità e tempestività nella messa a disposizione dell'informativa economico finanziaria valutata in base alla rilevazione dei giorni medi di anticipo della pubblicazione sull'area riservata rispetto alla data di esame

Gli Obiettivi per gli indici di natura economico/finanziaria, sono fissati in un intervallo compreso tra un "massimo" stabilito in relazione al piano triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione e, un "minimo". La remunerazione annua variabile correlata a tali indici sarà sempre pari alla media delle percentuali di conseguimento degli obiettivi fissati.

Il livello di conseguimento degli indici di natura "qualitativa" è determinato con riferimento al triennio di durata della carica.

Il Comitato annualmente valuta, sia l'importo liquidabile entro la percentuale definita - con possibilità di recupero nell'arco del triennio di carica degli importi non erogati, sia la ridefinizione degli indici in maniera eventualmente più puntuale in relazione alle deleghe, all'impegno e ai risultati gestionali.

Ai fini del calcolo della componente variabile ai diversi indici sono attribuiti specifici pesi in relazione ai differenti ruoli ed alla rilevanza attribuita agli obiettivi sottostanti.

Indici e relativi Pesi definiti per il triennio 2012/2014 sono riassunti nella tabella seguente:

<i>Indici e Pesi 2012</i>	Vice Pres	AD	Dirig. Strat
PFN/EBITDA	10%	20%	15%
Giorni medi incasso crediti	na	30%	20%
CAGR EBITDA Piano 2012/2014	na	25%	na
Tempestività e qualità informativa economico finanziaria	na	25%	30%
Efficienza gestione tesoreria	na	na	35%
Qualità informativa Società collegate	20%	na	na
Qualità comunicazione istituzionale e non istituzionale	30%	na	na
Efficienza comunicazione	40%	na	na
Total	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Si ritiene inoltre opportuno precisare che, in considerazione della sopravvenuta necessità di procedere ad una revisione del Piano 2012/2014, nella riunione del 12 giugno 2012 non è stata assunta alcuna deliberazione in merito alla definizione degli obiettivi (minimi e massimi) da raggiungere ai fini del calcolo delle remunerazioni variabili.

### **Membri del Collegio Sindacale**

L'Assemblea del 27 aprile 2012, all'atto della nomina, ha attribuito ai membri del Collegio Sindacale un compenso fisso annuo lordo pari a complessivi Euro 100.000 ripartito come segue: Euro 50.000 al Presidente Dr. Enrico Maria Bignami ed Euro 25.000 pro capite ai Sindaci Effettivi Dr. Gianfranco Gabriel e Dr. Mario Signani.

## **2.2 Seconda parte**

La presente sezione illustra analiticamente i compensi corrisposti ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed ai Dirigenti con Responsabilità strategiche (non essendo presenti direttori generali), nell'esercizio 2012, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dall'Emittente e da società controllate e collegate.

Con riferimento alla componente variabile delle remunerazioni, anche a seguito dell'approvazione del Piano Industriale aggiornato il Consiglio non ha, ad oggi, assunto alcuna delibera in merito alla quantificazione degli obiettivi per gli indici di natura economico/finanziaria; Pertanto, il Comitato non procederà, con riferimento all'esercizio 2012, alla verifica di tali indici di Riferimento per il calcolo della parte variabile della remunerazione.

Il Comitato fa inoltre presente che l'Amministratore Delegato e il CFO, in considerazione della situazione di tensione finanziaria del Gruppo, hanno rinunciato espressamente alla corresponsione della parte variabile della remunerazione.

Relativamente all'esercizio 2012 verrà dunque corrisposta, oltre al compenso fisso, la sola parte fissa della remunerazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione, riservandosi il Comitato ogni ulteriore valutazione in merito alla determinazione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi di natura qualitativa.

Le tabelle seguenti sono state compilate, in conformità all'Allegato 3, schema 7-bis tenendo conto delle indicazioni fornite dall'articolo 123-ter del TUF e dal Regolamento Emittenti; a tale proposito si ritiene opportuno precisare che l'Emittente non ha posto in essere, a favore dei propri Amministratori e/o dirigenti con responsabilità strategiche, piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ivi compresi piani di stock option. Non si è pertanto provveduto alla compilazione delle Tabelle 2 e 3A previste dal citato Allegato.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.  
Amministratori: (importi in migliaia di euro)**

Nome e Cognome		Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica		COMPENSI NELLA SOCIETA' EMITTENTE						Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
			Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi fissi deliberati da Assemblea	Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity (Altri)	Benefici non monetari	Altri compensi			
Pizzimbone Giovanni Battista	Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	46,7	120,0	-	-	-	-	-	466,7	-	-
		28/04/2012 - 31/12/2012	2014	33,3	266,7	-	-	-	-	-	-	-	-
Pizzimbone Pier Paolo	Amministratore Delegato	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	6,0	-	-	-	-	-	-	206,0	-	-
	Vice Presidente	28/04/2012 - 31/12/2012	2014	26,7	173,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Delbecchi Massimo	Amministratore Delegato	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	23,3	60,0	-	-	-	-	-	272,7	-	-
		28/04/2012 - 31/12/2012	2014	16,0	173,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Casiraghi Rosalba	Amministratore Indipendente	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	6,0	-	5,0	-	-	-	-	36,3	-	-
		28/04/2012 - 31/12/2012	2014*	16,0	-	9,3	-	-	-	-	-	-	-
Chieppa Gian Piero	Amministratore non esecutivo	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	6,0	-	-	-	-	-	-	6,0	-	-
Conti Giovanni Maria	Amministratore non esecutivo	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	6,0	-	5,0	-	-	-	-	39,0	-	-
		28/04/2012 - 31/12/2012	2014	16,0	-	12,0	-	-	-	-	-	-	-
Polliotto Patrizia	Amministratore Indipendente	27/04/2012 - 31/12/2012	2014**	16,0	-	12,0	-	-	-	-	28,0	-	-
Reale Luigi	Amministratore Indipendente	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	6,0	-	5,3	-	-	-	-	42,3	-	-
		28/04/2012 - 31/12/2012	2014	16,0	3,0	12,0	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>				<b>240,0</b>	<b>796,3</b>	<b>60,7</b>	-	-	-	-	<b>1.097,0</b>	-	-

\* dimissioni con effetto 31.12.2012

\*\* dimissioni con effetto 05.03.2013

**Sindaci: (importi in migliaia di euro)**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi Compensi fissi deliberati da Assemblea Compensi cariche particolari (art. 2389 c. 3 c.c.)	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
Bignami Enrico Maria	Presidente	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	12,5	-	-	-	-	<b>45,8</b>	-	-
		28/04/2012 - 31/12/2012	2014	33,3	-	-	-	-		-	-
Gabriel Gianfranco	Sindaco Effettivo	28/04/2012 - 31/12/2012	2014	16,7	-	-	-	-	<b>16,7</b>	-	-
Guazzoni Laura	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	5,0	-	-	-	-	<b>5,0</b>	-	-
Porro Ezio	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 27/04/2012	2012	5,0	-	-	-	-	<b>5,0</b>	-	-
Signani Mario	Sindaco Effettivo	28/04/2012 - 31/12/2012	2014	16,7	-	-	-	-	<b>16,7</b>	-	-
<b>Totali</b>				<b>89,2</b>	-	-	-	-	<b>89,2</b>	-	-

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche: (importi in migliaia di Euro)**

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi Compensi fissi deliberati da Assemblea	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi partecipazione comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
Alessandra De Andreis	CFO	01/01/2012 - 31/12/2012		-	141,0	-	-	2,8	-	<b>143,8</b>	-	29,2
- compensi Aimeri Ambiente Srl sino al 30.04.2012	Amministratore non esecutivo	01/01/2012 - 31/12/2012		1,0	-	-	-	-	-		-	-
- compensi Aimeri Ambiente Srl dal 01.05.2012				6,7	-	-	-	-	-	<b>7,7</b>	-	-
- compensi Ponticelli Srl sino al 30.04.2012	Amministratore non esecutivo	01/01/2012 - 31/12/2012		1,0	-	-	-	-	-		-	-
- compensi Ponticelli Srl dal 01.05.2012				6,7	-	-	-	-	-	<b>7,7</b>	-	-
<b>Totale</b>				<b>15,3</b>	<b>141,0</b>	-	-	<b>2,8</b>	-	<b>159,1</b>	-	<b>29,2</b>

**Tabella 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.**

A Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/ Erogati	(C) Ancora Differiti	
Pizzimbone Giovanni Battista	Presidente	Piano deliberato da Consiglio di Amministrazione del 12.06.2012							
Compensi da Biancamano S.p.a.			0	0	0	0	105.686	0	0
Delbecchi Massimo	Amministratore Delegato	Piano deliberato da Consiglio di Amministrazione del 12.06.2012							
Compensi da Biancamano S.p.a.			0	0	0	0	18.896	47.447	0
Pizzimbone Pier Paolo	Vice Presidente	Piano deliberato da Consiglio di Amministrazione del 12.06.2012							
Compensi da Biancamano S.p.a.			24.438	0	0	0	0	0	0
De Andreis Alessandra	Dirigente con responsabilità strategiche	Piano deliberato da Consiglio di Amministrazione del 12.06.2012							
Compensi da Biancamano S.p.a.			0	0	0	0	0	0	0
Compensi da Aimeri S.r.l.			0	0	0	0	0	0	0
			24.438	0	0	0	124.582	47.447	0

Con riferimento alle informazioni previste dallo Schema 7-ter dell'Allegato 3, nella tabella che segue vengono fornite, separatamente per ciascuna categoria, le informazioni relative alle partecipazioni detenute dai componenti gli organi di amministrazione, controllo e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'Emittente e nelle società da essa controllate.

Nome e Cognome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni/quote Possedute al 31/12/2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni/quote Vendute nel 2012	Numero azioni possedute al 31/12/2012	Titolo di possesso
<b>Amministratori</b>							
Pizzimbone Giovanni Battista	Presidente e Amministratore Delegato	Biancamano	300.000,0	20.000,0	50.000,0	<b>270.000,0</b>	Proprietà (n.214.286 in pugno)
		Aimeri Ambiente	3.200,5	-	3.200,5	-	Proprietà
Delbecchi Massimo	Amministratore Delegato	Biancamano	-	-	-	-	-
Pizzimbone Pier Paolo	Amministratore Delegato	Biancamano	233.522,0	-	4.522,0	<b>229.000,0</b>	Proprietà (n.159.000 in pugno)
Casiraghi Rosalba	Amministratore Indipendente	Biancamano	-	-	-	-	-
Conti Giovanni Maria	Amministratore non esecutivo	Biancamano	-	-	-	-	-
Polliotto Patrizia	Amministratore Indipendente	Biancamano	-	-	-	-	-
Reale Luigi	Amministratore Indipendente	Biancamano	-	-	-	-	-
<b>Sindaci</b>							
Bignami Enrico Maria	Presidente	Biancamano	-	-	-	-	-
Signani Mario	Sindaco Effettivo	Biancamano	-	-	-	-	-
Gabriel Gianfranco	Sindaco Effettivo	Biancamano	-	-	-	-	-

Per quanto concerne il solo Dirigente con Responsabilità Strategiche la situazione è rappresentata nella seguente tabella:

Numero di Dirigenti	Società Partecipata	Numero azioni Possedute al 31/12/2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni Vendute nel 2012	Numero azioni possedute al 31/12/2012
1	Biancamano	-	-	-	-