



**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**  
**ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e dell’art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999**

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-quater del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emissenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter, dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:
  - fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i 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 approvata nell’esercizio precedente;
  - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

## **SEZIONE I**

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”).

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Cembre S.p.A. (“**Cembre**”, la “**Società**” o anche l’“**Emissente**”) nella determinazione della prassi retributiva dei degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica e nel monitoraggio dell’applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. nel marzo 2006, come successivamente modificato.

La Politica di Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione dell’11 novembre 2011 su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2011. La Società non prevede di modificare in maniera sostanziale la politica di remunerazione a seguito della nomina dei nuovi Consiglieri da parte dell’Assemblea degli Azionisti che verrà convocata nel mese di aprile 2012. In ogni caso, tutti gli eventuali cambiamenti e variazioni della Politica di Remunerazione che dovessero essere apportati in futuro dalla Società saranno opportunamente evidenziati e descritti nelle relazioni sulla remunerazione dei prossimi esercizi.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (“**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 11 novembre 2010, e disponibile sul sito internet [www.cembre.it](http://www.cembre.it) nella sezione “*investor relations*”, l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell’art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

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

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l’Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

**Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, eventualmente nell’ambito del compenso complessivo determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c. e dell’art. 21 dello Statuto sociale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articolo 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all’approvazione dell’Assemblea dei soci ai sensi dell’articolo 114-bis TUF e ne cura l’attuazione.

### Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all’interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da Amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della Politica di Remunerazione e per la remunerazione, ivi compresi gli eventuali piani di *stock option* o di assegnazione di azioni, dell’Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche;
- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte, su indicazione degli Amministratori Delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell’alta direzione della Società;
- valutare periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati.

### Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l’Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell’articolo 2364, comma 1, n. 3), eventualmente anche ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c. e dell’art. 21 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla 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 e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’articolo 114-bis TUF.

### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

### **b) l’eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento**

Il Comitato per la Remunerazione è stato costituito, originariamente, con delibera del Consiglio del 14 novembre 2005 e successivamente, nella sua attuale composizione, con delibera del Consiglio del 28 aprile 2009.

Il Comitato è composto da tre membri, esclusivamente Amministratori non esecutivi, in prevalenza Indipendenti, nelle persone di:

- Fabio Fada – Amministratore Indipendente – con funzioni di Presidente;
- Giancarlo Maccarini – Amministratore Indipendente;
- Giovanni De Vecchi – Amministratore non esecutivo.

Il Presidente del Comitato, Fabio Fada, possiede un’esperienza in materia contabile e finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina, in quanto titolare del corso di “Bilancio e principi contabili internazionali”, in qualità di professore a contratto, presso l’Università degli Studi di Brescia Facoltà di Economia, ed è iscritto all’Ordine dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili di Brescia e nel registro dei Revisori Contabili

Il Comitato per la Remunerazione fornisce consulenza e formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla politica di remunerazione come precisato alla precedente lett. a).

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Il Comitato si riunisce ogni qualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga necessario, con la periodicità richiesta in funzione dei compiti assegnati al Comitato, ovvero quando ne sia fatta motivata richiesta al Presidente da parte di un membro del Comitato.

Il Comitato si riunisce validamente con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere vengono prese a maggioranza dei presenti, esclusi dal computo gli astenuti.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.

Per l’assolvimento dei propri compiti, il Comitato si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell’Emittente.

**c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

**d) le finalità perseguiti con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all’esercizio finanziario precedente;**

La remunerazione degli Amministratori è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, tenuto conto delle dimensioni dell’Emittente e del settore in cui opera.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in

modo tale da allineare i loro interessi con il perseguitamento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è - se non per una parte non significativa - legata ai risultati economici conseguiti dall’Emittente.

L’Assemblea delibera l’ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi eventualmente i compensi da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche. Nell’ambito di quanto deciso dall’Assemblea, spetta poi al Consiglio di Amministrazione integrare, ove necessario, le decisioni assembleari con l’attribuzione di compensi ai singoli componenti, stabilendo eventuali compensi aggiuntivi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del collegio Sindacale.

Al Consiglio di Amministrazione spetta inoltre la definizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2008 ha verificato che non sono presenti nell’organigramma dell’Emittente dirigenti con responsabilità strategiche in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dall’Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo, l’organigramma dell’Emittente non ha subito variazioni rispetto a tale data.

**e) la descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo**

Con riferimento alla definizione delle componenti fisse e delle eventuali componenti variabili della remunerazione, la Politica di Remunerazione ha tenuto conto anche della prassi seguita dall’Assemblea degli Azionisti nella determinazione dei compensi del Consiglio di Amministrazione.

In particolare, l’Assemblea degli Azionisti è solita determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, come consentito dall’art. 2389, comma 3, secondo periodo c.c. e dall’art. 21 dello Statuto sociale. Il Consiglio di Amministrazione ripartisce tale importo complessivo, che costituisce il limite massimo stabilito dall’Assemblea, tra i suoi componenti in funzione della carica ricoperta e dei poteri esecutivi attribuiti. La Politica di Remunerazione prevede quindi l’attribuzione di un compenso fisso per la carica di Amministratore (determinato avendo particolare riguardo, tra l’altro, alle esigenze di contenimento dei costi aziendali), la corresponsione di un gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d’ufficio.

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito deleghe esecutive al Presidente ed al Vice Presidente senza assegnare ai medesimi una retribuzione variabile. Si ricorda che il Presidente e il Vice Presidente rivestono anche la posizione di Azionisti rilevanti in Lysne S.p.A., società riconducibile alla famiglia Rosani che detiene il controllo dell’Emittente ai sensi dell’art. 93 D.Lgs. 58/1998 con una partecipazione del 54,334% del capitale sociale. La presenza di tale struttura proprietaria, unitamente alla attribuzione di responsabilità esecutive e strategiche a soggetti che ne sono diretta espressione, determina un assetto di interessi che il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto come di per sé idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti, e ciò indipendentemente dalla fissazione di componenti variabili della remunerazione, come oltre specificato alla successiva lett. i).

**f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

I componenti degli organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali, polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale.

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

Non applicabile in quanto la Politica di Remunerazione non prevede una componente variabile come meglio precisato alla precedente lett. e).

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

Non applicabile in quanto la Politica di Remunerazione non prevede una componente variabile come meglio precisato alla precedente lett. e).

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

Il Consiglio di Amministrazione ha conferito deleghe esecutive al Presidente ed al Vice Presidente senza assegnare ai medesimi una retribuzione variabile. Si ricorda che il Presidente e il Vice Presidente rivestono anche la posizione di Azionisti rilevanti in Lysne S.p.A., società riconducibile alla famiglia Rosani che detiene il controllo dell’Emittente ai sensi dell’art. 93 D.Lgs. 58/1998 con una partecipazione del 54,334% del capitale sociale. La presenza di tale struttura proprietaria, unitamente alla attribuzione di responsabilità esecutive e strategiche a soggetti che ne sono diretta espressione, determina un assetto di interessi che il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto come di per sé idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti.

Gli Amministratori Delegati quindi, pur non avendo incentivi retributivi legati ai risultati della Società, hanno comunque l’interesse, in qualità di Azionisti, a creare valore per la Società attraverso un’oculata politica che massimizzi i risultati reddituali e che contemporaneamente favorisca uno sviluppo futuro sostenibile della Società.

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

La Politica di Remunerazione non prevede sistemi di pagamento differito.

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

La Politica di Remunerazione non prevede l’assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

**l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l’insorgere del diritto e l’eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società**

Non è prassi dell’Emittente stipulare con gli Amministratori accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un’offerta pubblica di acquisto.

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

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la sottoscrizione di una copertura assicurativa relativa alla responsabilità civile di Amministratori e Sindaci, per un costo complessivo di circa 9.000€

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

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e sono destinatari del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto determinato in misura complessiva dall’Assemblea dei soci ai sensi dell’art. 2389, comma 3, c.c.

Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l’Assemblea degli Azionisti e ove sia ritenuto opportuno, stabilisce il compenso annuo per i membri del Comitato per il Controllo Interno e del suo Presidente e per i membri del Comitato per la Remunerazione.

Per la retribuzione degli Amministratori investiti di particolari cariche si rinvia alla precedente lett. e).

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

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

## SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i 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 approvata nell’esercizio precedente (parte prima della sezione II);
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento (2011) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento (parte seconda della sezione II).

Nella parte terza della sezione II, sono inoltre indicate con i criteri stabiliti nell’Allegato 3A, schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nella Società con azioni quotate e nelle società da questa controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Cembre, essendo società “di minori dimensioni” ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (i) può fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dal direttore generale, in forma aggregata; (ii) può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 marzo 2008 ha verificato che non sono presenti nell’organigramma dell’Emittente dirigenti con responsabilità strategiche in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dall’Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo, l’organigramma dell’Emittente non ha subito variazioni rispetto a tale data.

## SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stato determinato in misura complessiva dall'Assemblea dei Soci. Successivamente il Consiglio di Amministrazione lo ha ripartito tra i vari componenti tenendo conto della carica ricoperta, senza stabilire ulteriori compensi.

Ai membri del Consiglio di Amministrazione è stato riconosciuto un gettone di presenza di cento euro per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio ed il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Non è stato stabilito alcun compenso per i membri del Comitato di Controllo interno, per i membri del Comitato per le Remunerazioni, nonché per i membri dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001.

Non è previsto alcun trattamento di fine mandato ovvero conseguente all'anticipato scioglimento del rapporto, fatte salve le previsioni di legge.

Non esistono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

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

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Ancorché l'Emissente abbia adottato la Politica di Remunerazione al termine dell'esercizio 2011, le componenti della remunerazione corrisposta agli Amministratori sono coerenti con tale politica.

La remunerazione degli Amministratori Delegati è costituita da una componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della particolare carica, nel rispetto del limite massimo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2009 ai sensi dell'art. 2389, c. 3, secondo periodo c.c. e dell'art. 21 dello Statuto sociale. La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici di Cembre e gli stessi non sono destinatari di piani di incentivazione azionaria in quanto percepiscono una remunerazione fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto del limite massimo determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2009 ai sensi dell'art. 2389, c. 3, secondo periodo c.c. e dell'art. 21 dello Statuto sociale.

## SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO

Di seguito si riporta la tabella dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

	Carica	Periodo	Scadenza (1)	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (2)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giovanni Rosani</b>	Presidente CDA e Cons. Delegato	01/01/11 - 31/12/11	2012	148.002	400					5.050		<b>153.452</b>		
<b>Giovanni Rosani da società controllate</b>				9.000 (3)									<b>9.000</b>	
<b>Giovanni Rosani Compensi totali</b>				157.002	400					5.050		<b>162.452</b>		
<b>Anna Maria Onofri</b>	Vicepresidente CDA e Cons. Delegato	01/01/11 - 31/12/11	2012	150.000	400					2.777		<b>153.177</b>		
<b>Sara Rosani</b>	Consigliere	01/01/11 - 31/12/11	2012	32.000	400					2.637		<b>35.037</b>		
<b>Giovanni De Vecchi</b>	Consigliere	01/01/11 - 31/12/11	2012	32.000	400								<b>32.400</b>	
<b>Giovanni De Vecchi da società controllate</b>				34.000 (3)						2.471 (5)			<b>36.471</b>	
<b>Giovanni De Vecchi Compensi totali</b>				66.000	400					2.471			<b>68.871</b>	
<b>Aldo Bottini Bongrani</b>	Consigliere	01/01/11 - 31/12/11	2012	32.000	300	103.000		93.000 (4)		3.332		<b>231.632</b>		136.334 (6)
<b>Fabio Fada</b>	Consigliere	01/01/11 - 31/12/11	2012	32.000	400								<b>32.400</b>	
<b>Giancarlo Maccarini</b>	Consigliere	01/01/11 - 31/12/11	2012	32.000	400								<b>32.400</b>	

continua nella pagina successiva

	Carica	Periodo	Scadenza (1)	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (2)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro	
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
<b>Guido Astori</b>	Presidente Collegio Sindacale	01/01/11 - 31/12/11	2012	44.652									<b>44.652</b>		
<b>Andrea Boreatti</b>	Sindaco effettivo	01/01/11 - 31/12/11	2012	31.420									<b>31.420</b>		
<b>Leone Scutti</b>	Sindaco effettivo	01/01/11 - 31/12/11	2012	30.727									<b>30.727</b>		
<b>Compensi nella società che redige il bilancio</b>				<b>564.801</b>	<b>2.700</b>	<b>103.000</b>	<b>0</b>	<b>93.000</b>	<b>0</b>	<b>13.796</b>	<b>0</b>	<b>777.297</b>	<b>0</b>	<b>136.334</b>	
<b>Compensi da controllate</b>				<b>43.000</b>							<b>2.471</b>	<b>0</b>	<b>45.471</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Totale</b>				<b>607.801</b>	<b>2.700</b>	<b>103.000</b>	<b>0</b>	<b>93.000</b>	<b>0</b>	<b>16.267</b>	<b>0</b>	<b>822.768</b>	<b>0</b>	<b>136.334</b>	

#### Note

- (1) La scadenza della carica coincide con l’approvazione del bilancio 2011 sia per il Consiglio di Amministrazione sia per il Collegio Sindacale.
- (2) Sono costituiti dai fringe benefits per uso autovettura.
- (3) Compensi per cariche in società controllate.
- (4) Parte variabile della retribuzione da lavoro dipendente legata ai risultati.
- (5) Corrisposti dalla controllata General Marking Srl.
- (6) Trattasi dell’importo maturato a titolo di “Trattamento fine rapporto” relativamente al rapporto di lavoro subordinato in corso in qualità di dirigente

SEZIONE II - PARTE TERZA - PARTECIPAZIONI DETENUTE

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI E SINDACI**

	<b>SOCIETA' PARTECIPATA</b>	<b>NUMERO AZIONI AL 31/12/2010</b>	<b>NUMERO AZIONI ACQUISTATE</b>	<b>NUMERO AZIONI VENDUTE</b>	<b>NUMERO AZIONI AL 31/12/2011</b>	<b>TITOLO POSSESSO</b>	<b>MODALITA' POSSESSO</b>
LYSNE S.P.A. (1)	Cembre S.p.A.	9.236.825	-	-	9.236.825	proprietà	diretto
ANNA MARIA ONOFRI	Cembre S.p.A.	1.420.096	-	-	1.420.096	proprietà	diretto
SARA ROSANI	Cembre S.p.A.	820.000	-	-	820.000	proprietà	diretto
GIOVANNI ROSANI	Cembre S.p.A.	800.000	-	-	800.000	proprietà	diretto
ALDO BOTTINI BONGRANI	Cembre S.p.A.	360.000	-	-	360.000	proprietà	diretto
GIOVANNI DE VECCHI	Cembre S.p.A.	280.000	-	-	280.000	proprietà	diretto
FABIO FADA	Cembre S.p.A.	4.700	-	-	4.700	proprietà	indiretto
ANDREA BOREATTI	Cembre S.p.A.	1.500	-	-	1.500	proprietà	diretto

I Sindaci e gli Amministratori non menzionati, non possedevano al 31 dicembre 2010 e non hanno acquistato nel corso del 2011 azioni Cembre S.p.A.

(1) Il capitale di Lysne S.p.A., società che controlla Cembre S.p.A., è suddiviso tra Anna Maria Onofri, Giovanni Rosani e Sara Rosani.

Brescia, 14 marzo 2012

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente ed Amministratore Delegato

Ing. Giovanni ROSANI