



Relazione sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche

(pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e successive modificazioni e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater della delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni e al relativo Allegato 3A, Schema 7-bis)

SEZIONE I - POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

La Politica di remunerazione è stata approvata, in data 10 novembre 2011, dal consiglio di amministrazione di Isagro S.p.A. su proposta del comitato per la remunerazione ed è sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

Il collegio sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

1.2. Composizione, competenze e regole di funzionamento del comitato per la remunerazione

La Politica di remunerazione è approvata dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, che è attualmente composto da due amministratori indipendenti, Tommaso Quattrin e Antonio Zoncada, e da un amministratore non esecutivo, Carlo Porcari. Esso è quindi composto, in conformità al principio 7.P.3 del Codice, da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Il comitato è investito del compito di formulare al consiglio di amministrazione proposte in tema di:

- determinazione degli obiettivi di performance al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;
- definizione delle linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determinazione dell'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;



- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche.

Il comitato si riunisce su iniziativa del suo presidente e delibera a maggioranza dei voti e comunica al consiglio di amministrazione con formale documento scritto le delibere adottate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione. Alle riunioni di ciascun comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del consiglio o della struttura dell'emittente, su invito del comitato stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

1.3. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della Politica di remunerazione la Società si è avvalsa dell'assistenza dell'Avv. Alessandro Chieffi, che è stato scelto con il parere favorevole del comitato per la remunerazione, in considerazione della sua specifica esperienza nella materia del governo societario.

Nella individuazione degli obiettivi di performance ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

1.4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti, pur in mancanza di una Politica per la remunerazione formalizzata.



1.5. 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

Consiglio di amministrazione

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato per il controllo interno, comitato per la remunerazione e comitato per le nomine ove costituito; per il comitato degli indipendenti non è previsto un compenso aggiuntivo), in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa. Inoltre tutti gli amministratori percepiscono un gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni consiliari.

Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Isagro S.p.A. ed è composta:

i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra.

ii) da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche è rappresentata, a seconda dei casi, da una percentuale della componente fissa o da un importo determinato in valore assoluto. La componente variabile sarà di norma tra il 10% e il massimo del 30% della componente fissa, salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare il 25% della componente fissa.

La Politica di remunerazione per l'esercizio 2012 non prevede il differimento della corresponsione di una porzione significativa della componente variabile della remunerazione. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.



Si precisa che l'unico dirigente con responsabilità strategiche dipendente della Società è stato il dott. A. Mariani, in carica come Chief Operating Officer, cessato dalla carica il 29 settembre 2011 per l'assunzione di altri incarichi all'interno del Gruppo.

1.6. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Tutti gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa "Directors & Officers".

Agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche sono altresì previste forme di previdenza integrativa.

1.7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è correlata la corresponsione della componente variabile sono determinati e comunicati a ciascun interessato all'inizio di ogni esercizio e sono coerenti con gli obiettivi strategici ed economici indicati nel Business Plan e nel budget annuale. A ciascun obiettivo viene attribuito uno specifico peso e vengono individuati tre diversi livelli di risultato cui sono correlate diverse quantificazioni della componente variabile.

Per ogni esercizio vengono stabiliti obiettivi di performance volti a incentivare la creazione di valore per l'impresa chiaramente tali da determinare anche il finanziamento dei premi stessi, nonché, in caso di condizioni di mercato non favorevoli, a contenere le perdite garantendo nel contempo la continuità delle operazioni aziendali e il consolidamento del posizionamento competitivo della Società.

Relativamente all'esercizio 2012, gli obiettivi di performance cui è collegata la componente variabile della remunerazione attengono al raggiungimento di determinati livelli di risultato ante imposte (con esclusione di oneri e proventi da cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda e del fondo premi di partecipazione, premi dirigenti ed alta direzione). Tale parametro è stato considerato adeguato ad incentivare il management al raggiungimento dei risultati attesi nell'esercizio di riferimento in coerenza con l'attuazione del Business Plan.

A ciascun amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche possono essere inoltre assegnati obiettivi individuali, anche non economici. Per l'esercizio 2012 la componente variabile non è correlata a specifici obiettivi individuali..

1.8. 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

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.7, non si rende necessario l'utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

1.9. 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

A giudizio degli amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale risultato è la conseguenza di un equilibrato *mix* tra componente fissa e componente variabile della remunerazione e del tipo di parametro prescelto per determinare gli obiettivi di performance; in particolare, la circostanza che ai fini della valutazione di tale parametro debbano essere esclusi i proventi da cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda scoraggia comportamenti opportunistici volti a massimizzare i risultati nel breve periodo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

1.10. 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*

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

1.11. 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

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.12. 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



Per gli amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto. Tale indennità non può essere superiore a 3 anni di remunerazione e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Resta fermo quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

1.13. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Per gli amministratori e per i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali. Per i soli dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società è applicato il sistema istituzionale e integrativo di copertura assicurativa per la previdenza e assistenza sanitaria previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

1.14. 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.)

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, ha fissato, nella riunione del 15 maggio 2009, un compenso annuo lordo pari ad euro 6.000,00 per i componenti del comitato per il controllo interno, pari ad euro 6.000,00 per il ruolo di coordinatore del comitato per il controllo interno, pari ad euro 1.000,00 per i componenti del comitato per le nomine e pari ad euro 1.000,00 per il ruolo di coordinatore del comitato per le nomine. Inoltre, il consiglio di amministrazione, nella medesima riunione del 15 maggio 2009, ha fissato un compenso annuo lordo pari ad euro 1.000,00 per i componenti del comitato per la remunerazione e pari ad euro 1.000,00 per il coordinatore del comitato per la remunerazione.

1.15. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società

I pacchetti retributivi assegnati agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono stati determinati anche tenuto conto dei livelli retributivi riconosciuti ad analoghe figure all'interno di società quotate di medio-piccole dimensioni operanti nel settore industriale.

Milano, 13 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione di Isagro S.p.A.
Il Presidente
Giorgio Basile