

**LE BUONE SOCIETA' S.p.A.**

**RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**art. 123-ter D. Lgs n. 58/1998**

**art. 84-quater Regolamento Emittenti Consob n. 11971/1999**

## **SOMMARIO:**

- 1. Principi generali
- Definizioni

### **I. Prima Sezione**

- 2. Soggetti/Organi coinvolti nella adozione e nella attuazione delle Politiche di Remunerazione
  - 2.1. Assemblea dei soci
  - 2.2 Consiglio di Amministrazione
  - 2.3 Comitato per la Remunerazione, l'Incentivazione e Nomine
  - 2.4 Organi Delegati
  - 2.5 Collegio Sindacale

### **II. Seconda Sezione**

#### **II.1. Prima parte**

- 3. Componenti della Remunerazione
- 4. Obiettivi di Performance e altri parametri
- 5. Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari
- 6. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro: coperture assicurative
- 7. Dirigenti con responsabilità strategiche e altri dipendenti

#### **II.2. Seconda parte**

- 8. Analisi, in forma nominativa, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, per i direttori generali e per i dirigenti con responsabilità strategiche, dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

## 1. Principi generali

Il presente documento è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di Le Buone Società S.p.A. (di seguito la "Società") in data 26 marzo 2012.

Il documento:

- contiene le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori, degli amministratori esecutivi, degli eventuali Direttori generali, degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto delle normative applicabili e in conformità con la migliore prassi anche indicata dal Codice di Autodisciplina;
- individua i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori, degli eventuali Direttori generali, e degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- rende trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione dei relativi processi decisionali, e dei criteri ispiratori delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione;
- responsabilizza i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi dei soggetti interessati.

Le politiche e procedure prevedono la determinazione di remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare, ove possibile compatibilmente con le dimensioni e le condizioni aziendali, soggetti dotati di specifiche qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una valida gestione della Società.

Le politiche e procedure sono anche stabilite al fine di assicurare che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

Le politiche e procedure sono poi volte a perseguire l'allineamento tra gli interessi dei soggetti beneficiari e il conseguimento dell'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, eventualmente con l'adozione di forme di retribuzione incentivanti.

Le politiche e procedure sono emanate, e competono, al Consiglio di amministrazione della società.

## Definizioni

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

**Amministratori:** si intendono tutti gli amministratori della Società, siano essi esecutivi, non esecutivi, indipendenti, ecc.;

**Amministratori Esecutivi:** si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina:

- i membri del Consiglio di Amministrazione che siano titolari di deleghe individuali di potere nella Società;
- i membri del Consiglio di Amministrazione che siano titolari di deleghe individuali di potere in società strategiche del Gruppo al quale la Società eventualmente appartenga;
- i membri del Comitato Esecutivo, in presenza delle ulteriori condizioni stabilite dal Codice di Autodisciplina;
- i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, che ricoprano incarichi direttivi nella Società o in società strategiche del Gruppo;

- i membri del Consiglio di Amministrazione della Società, che siano anche Presidenti di società strategiche del Gruppo, quando abbiano uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;

**Organi Delegati:** indica i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale nella Società;

**Organi non Delegati:** si intendono tali i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che non siano titolari di deleghe di potere individuale nella Società;

**Direttori generali:** si intendono coloro che svolgono funzioni tali da comportare l'esercizio di poteri di direzione e controllo su tutti i dipendenti dell'impresa ovvero su vaste aree della stessa, mentre non è essenziale che abbiano il potere di rappresentanza esterna della società;

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** coloro 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, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate);

**TUF:** indica il Decreto Legislativo n. 58/1998.

## **PRIMA SEZIONE**

### **2. Soggetti coinvolti nella adozione e nella attuazione delle politiche di remunerazione**

Gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle politiche di remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite nel presente documento in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina):

- assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Amministratori delegati;
- Collegio Sindacale.

#### **2.1 Assemblea dei soci**

In materia, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso del Consiglio di Amministrazione e dell'eventuale Comitato Esecutivo, nonché dei sindaci; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la società;
- delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di amministrazione dei componenti degli organi di amministrazione, degli eventuali direttori generali e degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 123 ter, sesto comma, TUF; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125 quater, comma secondo, TUF;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli eventuali Direttori generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114bis TUF.

#### **2.2 Consiglio di Amministrazione.**

In materia, il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce la politica generale per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – degli eventuali Direttori generali, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale politica definisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e di quelli aventi particolari cariche – degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche. Tali linee guida sono adottate nel presente documento (componenti fissa e variabile delle remunerazioni, obiettivi di performance, indennità da corrispondere in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o in caso di mancato rinnovo dello stesso, ecc.);
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123 ter TUF, che deve essere pubblicata almeno 21 giorni prima dell'assemblea dei soci chiamata a deliberare in merito;
- predispone piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114 bis TUF;
- attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, su delega dell'Assemblea dei soci.

### **2.3 Comitato per la Remunerazione, l'Incentivazione e Nomine**

Avuto riguardo alle ridotte dimensioni della società, come già indicato in passato la Società non costituisce all'interno del proprio organo amministrativo un Comitato per la remunerazione. Pertanto le seguenti competenze sono avocate al Consiglio di amministrazione:

- presentare proposte sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli Organi Delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formulare proposte sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, avvalendosi delle informazioni fornite dagli Organi Delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- formulare al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- riferire agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, avvalersi di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane della Società, degli azionisti di controllo della Società o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

### **2.4 Organi Delegati**

In materia, gli Organi Delegati:

- coadiuvano il Consiglio di amministrazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione, di quella degli eventuali Direttori generali, e di quella dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- sottopongono al Consiglio di amministrazione i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari;
- forniscono al Consiglio di amministrazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

### **2.5 Collegio Sindacale.**

In materia, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, c. 3, c.c.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle

proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione, con la politica generale sulle remunerazioni.

## **SECONDA SEZIONE**

### **II.1. Prima parte**

#### **3. Componenti della remunerazione.**

##### **3.1 Destinatari delle componenti fisse e delle componenti variabili a carattere incentivante.**

Di regola, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali e degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche ha carattere incentivante ed è pertanto costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in danaro (bonus o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Tale principio deve essere opportunamente temperato con ulteriori principi di prudente gestione dei rischi e di coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali.

Pertanto il Consiglio di Amministrazione dovrà operare tenendo conto dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dall'Amministratore all'interno dell'Azienda, assicurando che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti assegnati.

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) e degli Organi non Delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più comitati specifici.

La remunerazione "fissa" degli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) e degli Organi non Delegati può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile, eventualmente collegata ai risultati economici conseguiti dalla società o alla realizzazione di altre attività, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere. Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

##### **3.2 Destinatari dei Piani di Remunerazione**

I Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari sono destinati, di regola, agli Amministratori Esecutivi, agli eventuali Direttori generali, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri dipendenti e collaboratori di la Società.

Gli Amministratori non Esecutivi e, tra questi, in particolare, gli amministratori indipendenti, possono essere destinatari di Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari se in presenza di una motivata decisione dell'Assemblea dei soci.

##### **3.3 Principio del bilanciamento adeguato tra componente fissa e variabile**

Nel deliberare i compensi, il Consiglio di Amministrazione della Società adotta il "principio di adeguato bilanciamento" tra componente fissa e variabile delle remunerazioni, tenuto conto degli obiettivi strategici, della politica di gestione dei rischi e della natura dell'attività svolta dalla Società. Di regola, la componente variabile sarà determinata all'interno dei seguenti ran-



ge:

- per gli Organi Delegati la componente variabile assegnata deve essere non superiore al 50% rispetto alla componente fissa, tenuto conto del contenuto delle deleghe di poteri attribuite e/o delle funzioni e del ruolo concretamente svolti, in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati; tuttavia, la componente variabile potrà essere anche superiore a tali valori, tutte le volte in cui il Consiglio di Amministrazione opti per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al mercato;
- per gli eventuali Direttori generali, la componente variabile deve essere non superiore al 25% rispetto alla componente fissa;
- per gli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile deve essere non superiore al 20% rispetto alla componente fissa.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dal beneficiario per la carica, nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno di eventuali altre società di un eventuale Gruppo al quale la Società appartenesse, e, se del caso, la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo.

In ogni caso, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni degli eventuali Direttori generali, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli Organi Delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

### **3.4 Benefici non monetari**

L'assegnazione di benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – è decisa in un contesto di proporzionalità rispetto alle funzioni assegnate e agli scopi perseguiti.

### **4. Obiettivi di performance e altri parametri.**

La componente variabile della remunerazione assegnata agli Organi Delegati, agli eventuali Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi.

Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta si ritiene che già orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società. Nulla osta a che gli organi competenti a ciò possano stabilire orizzonti temporali di più lunga durata per condizionare parte della componente variabile in questione.

Gli obiettivi di performance, dai quali dipende la corresponsione della componente variabile, sono coerenti con i compiti e le funzioni loro assegnate.

In particolare, le componenti variabili assegnate agli Amministratori Esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del business aziendale saranno, di regola, legate alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo la Società nel suo complesso.

Il Consiglio di Amministrazione può individuare gli obiettivi di performance nel contesto del raggiungimento di target relativamente a variabili economiche e finanziarie, quali la Posizione Finanziaria Netta, l'EBITDA, i ricavi, etc.

Nella individuazione – anche combinata – dei target, il Consiglio di Amministrazione terrà con-

to del principio di prudente gestione dei rischi.

Viceversa, le componenti variabili assegnate agli Amministratori Esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo, agli eventuali Direttori generali, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere –in parte – subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo la Società.

Gli obbiettivi di performance possono essere anche di natura individuale/qualitativa; essi potranno quindi essere legati ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obbiettivi di performance.

In ogni caso, la valutazione dell'operato tiene in considerazione anche il contesto complessivo in cui opera la Società, per cui, anche in caso di mancato raggiungimento del target per fatti straordinari e/o imprevedibili, il Consiglio di amministrazione – all'unanimità e in via eccezionale – potrà esprimere un giudizio positivo sull'operato e deliberare la corresponsione della componente variabile, in tutto o in parte.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione; ad esempio, una componente variabile della remunerazione potrà essere subordinata al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

Attesa la natura dell'attività della Società, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca di per sé un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della presente politica di remunerazione del Gruppo.

Sentiti gli Organi Delegati, il Consiglio di amministrazione determina gli obiettivi di performance, in assenza dei singoli Amministratori di volta in volta interessati, e controlla il loro effettivo raggiungimento da parte degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali, e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche.

## **5. Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari.**

I Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari sono predisposti dal Consiglio di Amministrazione e approvati dall'Assemblea dei Soci.

Essi sono di regola destinati ad Amministratori Esecutivi, eventuali Direttori generali, eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori, mentre non lo sono di regola agli Amministratori non Esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei soci.

Tali sistemi di remunerazione devono, in particolare, essere ideati e strutturati in modo tale ad allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti, e privilegiano l'incremento del valore di mercato delle azioni e la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione, nel predisporre tali Piani, si conforma ai seguenti criteri:

- le azioni, le opzioni ed ogni altro diritto assegnato agli Amministratori di acquistare le azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni devono, di regola, avere un periodo di vesting pluriennale; con il termine vesting si intende l'insieme di condizioni concernenti modalità e tempi di maturazione dello strumento finanziario medesimo; nella valutazione di adeguatezza del periodo di vesting, si terrà conto del Piano di Remunerazione nel suo complesso (eventuale presenza di più tranche e di tutti i corrispondenti periodi di maturazione dei diritti, eventuali lock-up, ecc.);
- la maturazione del diritto al termine del periodo di vesting è, di regola, soggetta a pre-determinati e misurabili obbiettivi di performance;
- i Piani sono strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei

destinatari.

I Piani di Remunerazione basati su azioni possono prevedere l'erogazione di premi in denaro parametrati all'andamento delle azioni: anche in tali casi, essi sono strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari (ad esempio, possono essere previsti meccanismi di obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della società, ecc.).

#### **6. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Coperture assicurative.**

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere.

Con riferimento alla carica di amministratore, la Società può adottare specifiche indennità da attribuire agli Amministratori nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione della Società decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l'Amministratore cessato dalla carica, tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida: l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto di amministrazione è dovuta al raggiungimento di risultati deludenti; gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto necessario od opportuno nell'interesse di la Società, ai fini di garantire continuità di azione; di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 12 mesi.

La Società adotta coperture assicurative e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

#### **7. Dirigenti con responsabilità strategiche, Direttori generali e altri dipendenti**

Le remunerazioni dei Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche – ove esistenti - sono stabilite dai soggetti di volta in volta competenti.

Le remunerazioni dei Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche è determinata in coerenza con i criteri stabiliti per le remunerazioni degli Amministratori Esecutivi: essa, pertanto, deve essere determinata in modo da allineare gli interessi dei Direttori e Dirigenti stessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti.

Pertanto:

- i Direttori generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere destinatari di Piani di Compensi basati su strumenti finanziari;
- i Piani sono strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari;
- la componente fissa e quella variabile devono essere adeguatamente bilanciate, tenuto conto degli obiettivi strategici, della politica di gestione dei rischi e della natura dell'attività svolta dalla Società, come altrove indicato nella presente relazione;
- gli eventuali meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti loro assegnati e, in relazione a ciò, gli obiettivi individuali assegnati tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti.

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regola-

mentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere.

Le remunerazioni dei dipendenti diversi dagli Amministratori, dai Direttori generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche sono stabilite dagli Organi Delegati e/o dalla struttura aziendale in coerenza con i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo.

Gli Organi Delegati fanno sì che i sistemi di remunerazione siano coerenti con l'interesse di la Società a che tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, siano adeguatamente valorizzati, secondo le rispettive competenze e i ruoli ricoperti all'interno dell'azienda.

## SECONDA SEZIONE

### II.2. Seconda parte

**8. Analisi, in forma nominativa, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, per i direttori generali e per i dirigenti con responsabilità strategiche, dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento**

#### Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo nell'esercizio 2011

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8	
nome	Carica	Periodo	Scadenza	Fisso	Comitati	Variabile	Part.utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	fair value dei compensi equity	indennità di fine carica
Marco Salvatore Ferrari	Presidente e Amministratore delegato	01-01-2011 22-06-2011	22-06-2011	€ 60.000 (a) € 30.000 (b)								
Elio Giacomo Castaldini	Presidente	01-01-2011 31-12-2011	Approvazione bilancio al 31-12-2012	€ 6.000 (c)								
Stefano Lunardi	Consigliere	11-03-2011 31-12-2011	Approvazione bilancio al 31-12-2012	€ 4.849 (c)								
Mario Maienza	Consigliere	01-01-2011 31-12-2011	Approvazione bilancio al 31-12-2012	€ 6.000 (c)								
Eugenio Benvenuto	Consigliere	01-01-2011 31-12-2011	Approvazione bilancio al 31-12-2012	€ 6.000 (c)								
Andrea Bottino	Consigliere	01-01-2011 31-12-2011	Approvazione bilancio al 31-12-2012	€ 6.000								
Giacomo De Marini	Consigliere	29-06-2011 31-12-2011	Approvazione bilancio al 31-12-2012	€ 3.000 (c)								
Paolo Fasce	Presidente del Collegio Sindacale	01-01-2011 25-10-2011	26-10-2011	€ 7.500 (c)								
Ernesto Podestà	Presidente del Collegio Sindacale	26-10-2011 31-12-2011	Prima Assemblea	€ 1.500								
Riccardo Bolla	Sindaco Effettivo	01-01-2011 31-12-2011	13-01-2012	€ 6.000 (c)								
Andrea Canonici	Sindaco Effettivo	01-01-2011 31-12-2011	13-01-2012	€ 6.000 (c)								

Legenda colonna 1): (a) emolumenti corrisposti relativi all'esercizio 2011; (b) emolumenti corrisposti relativi all'esercizio precedente; (c) per la parte maturate sino al 31.07.2011 non si conosce il pagamento essendosi accol-

lata Hiram Spa i debiti sino a quella data.

**Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione**

Nessuno dei componenti dell'organo amministrativo alla data di riferimento (31 dicembre 2011) risulta titolare di partecipazioni al capitale della Società.

**Altre note**

Considerato che non sono in essere piani di stock-option, la Società non ha compilato la Tabella n. 2 dell'Allegato 3A, schema 7-bis, RE.

Considerato che non sono nemmeno previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option (restricted, performance share, phantom stock, etc.), la Società non ha compilato la Tabella n. 3A dell'Allegato 3A, schema 7-bis, Regolamento Emittenti.

Considerato infine che non sono nemmeno previsti piani di incentivazione monetari (da erogare per cassa), la Società non ha compilato la Tabella n. 3B dell'Allegato 3A, schema 7-bis, Regolamento Emittenti.

Genova, lì 26 Marzo 2012.

**Le Buone Società S.p.A.**

**Il Presidente del Consiglio di Amministrazione**

(Elio Giacomo Castaldini)