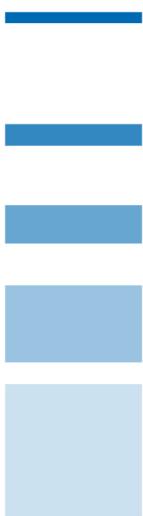


**Relazione Illustrativa del Consiglio di Amministrazione di NoemaLife S.p.A. riguardante la  
Relazione sulla Remunerazione ex art. 123-ter del Tuf e art. 84-quater del Regolamento  
Emittenti Consob**

**Predisposta ai sensi dell'articolo 125-ter del Decreto Legislativo n.58/98**

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013**



NoemaLife S.p.A.  
via Gobetti, 52 – 40129 Bologna  
Tel. +39 051 4193911 – Fax. +39 051 4193900  
[info@noemalife.it](mailto:info@noemalife.it) – [www.noemalife.com](http://www.noemalife.com)

Capitale sociale € 3.229.792,28 | P. IVA 04310690377 | C.F. 01347430397  
Reg. Imprese Bologna 01347430397 | R.E.A. Bologna 368782



Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-*ter* del d.lgs. 58/1998 ("TUF") e dell'art. 84-*bis* del Regolamento CONSOB n.11971/99 ("Regolamento Emittenti"), l'organo amministrativo della società con azioni quotate deve approvare una relazione sulla remunerazione redatta nel rispetto dei criteri di cui all'Allegato 3A, schemi 7-*bis* e 4-*ter* del Regolamento Emittenti ("La Relazione sulla Remunerazione").

La Relazione sulla Remunerazione mira a fornire agli azionisti, agli investitori e al mercato, una chiara e completa illustrazione della politica delle società con azioni quotate in materia di remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Relazione sulla Remunerazione si articola in due sezioni:

La Prima Sezione illustra: (a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo; (b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

La Seconda Sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e in forma aggregata, salvo diverse indicazioni della Consob, per i dirigenti con responsabilità strategiche: (a) 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; (b) 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.

Sempre ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio, delibera in senso favorevole o contrario sulla Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Si rende pertanto necessario provvedere alla deliberazione sulla Prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione.

Al riguardo si rappresenta che, in data 15 marzo 2013, il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato i contenuti della Relazione sulla Remunerazione, sulla base di una





proposta avanzata dal comitato per la remunerazione. Il testo approvato in tale sede è unito alla presente relazione illustrativa..

Si rammenta che la deliberazione dell'Assemblea non è vincolante.

Alla luce di quanto sopra esposto, Vi proponiamo, esaminata la Relazione sulla Remunerazione, di deliberare in senso favorevole della parte prima della stessa, mettendo l'esito del voto a disposizione del pubblico ai sensi dell'Art. 125-quater, comma 2, del TUF.

Bologna, 15 marzo 2013

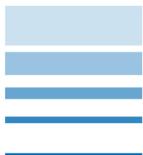
NoemaLife S.p.A.





# NOEMALIFE

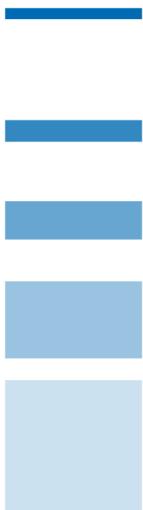
WE CARE



## Relazione sulla Remunerazione

redatta ai sensi 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter, del Regolamento CONSOB 14 maggio 1999, n. 11971

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2013



NoemaLife S.p.A.  
via Gobetti, 52 – 40129 Bologna  
Tel. +39 051 4193911 – Fax. +39 051 4193900  
[info@noemalife.it](mailto:info@noemalife.it) – [www.noemalife.com](http://www.noemalife.com)

Capitale sociale € 3.229.792,28 | P. IVA 04310690377 | C.F. 01347430397  
Reg. Imprese Bologna 01347430397 | R.E.A. Bologna 368782



## INDICE

<b>Sezione I.....</b>	<b>5</b>
1. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.....	5
2. Ruolo del Comitato per la Remunerazione.....	5
2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione.....	5
2.2 Ruolo del comitato per la Remunerazione.....	6
2.3 Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.....	6
3. Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	7
4. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione.....	7
4.1 Obiettivi.....	7
4.2 Principi.....	7
4.3 Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente	8
5. Componenti fisse e variabili della Remunerazione.....	8
5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione.....	8
5.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	8
5.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi.....	9
5.4 Collegio Sindacale.....	9
5.5 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	9
6. Benefici non monetari.....	10
7. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione.....	10
8. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	10
9. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	11
10. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche.....	11
11. Riferimento a politiche retributive di altre società.....	11
<b>Sezione II.....</b>	<b>12</b>
Parte I.....	12
 Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	14
 Tabella 2 Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	16
 Tabella 3 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	17



## GLOSSARIO

<b>Amministratore Delegato:</b>	l'Amministratore Delegato della Società, Ingegnere Francesco Serra
<b>Amministratori esecutivi:</b>	gli Amministratori investiti di particolari cariche e poteri nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica
<b>Codice di Autodisciplina:</b>	il Codice di Autodisciplina approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate e promosso da Borsa Italiana S.p.A., A.B.I., A.N.I.A., Assogestioni, Assonime e Confindustria
<b>Collegio sindacale:</b>	il Collegio Sindacale della Società
<b>Comitato per le Nomine e per la Remunerazione:</b>	il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione composto, alla data della presente Relazione, da tre amministratori indipendenti, nelle persone di: Prof. Paolo Toth, Prof. Maurelio Boari e la Dott.ssa Maria Beatrice Bassi
<b>Consiglio di Amministrazione:</b>	il Consiglio di Amministrazione della Società
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche:</b>	soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società
<b>Emittente:</b>	l'Emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione
<b>Gruppo:</b>	congiuntamente la Società e le sue controllate
<b>MBO o Management by objectives:</b>	il sistema incentivante annuale
<b>Politica sulla Remunerazione:</b>	la Politica sulla Remunerazione descritta nella SezioneI della presente Relazione sulla Remunerazione
<b>Raccomandazioni Europee:</b>	le raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385/CE





<b>Regolamento Emittenti:</b>	il Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n.58 concernente la disciplina degli emittenti, adottato con delibera Consob 11971/1999 e successive modifiche e integrazioni
<b>Regolamento Mercati:</b>	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n.16191 del 2007 in materia di mercati e successive modifiche e integrazioni
<b>Regolamento per Operazioni con Parti Correlate:</b>	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n.17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate
<b>Relazione sulla Remunerazione:</b>	la presente Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123- <i>ter</i> del Testo Unico della Finanza ed in conformità all'Allegato 3°, schemi 7- <i>bis</i> e 7- <i>ter</i> del Regolamento Emittenti
<b>Responsabile Risorse Umane:</b>	il responsabile dell'Ufficio Risorse Umane della Società
<b>Società:</b>	NoemaLife S.p.A.
<b>TUF:</b>	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n.58 e successive modifiche e integrazioni





## INTRODUZIONE

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

La presente Relazione è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6 del Decreto Legislativo 58/1998 (TUF), secondo il quale l'Assemblea è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, in merito alla I Sezione, recante la Politica di remunerazione della Società e le relative procedure di adozione e di attuazione, fermo restando il carattere non vincolante di tale delibera.

Si sottopone pertanto alla Vostra approvazione la prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione, recante la Politica di NoemaLife in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.



## Sezione I

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

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

La presente Relazione sulla Remunerazione, che illustra la politica e le procedure adottate dalla Società, è stata predisposta, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e delle Raccomandazioni Europee, al fine di essere sottoposta al voto da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011 ai sensi dell'art. 2364 c.c.

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

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

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

### 2. Ruolo del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

#### 2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

La Società in data 27 aprile 2012 ha provveduto, in ottemperanza a quanto disposto dal Codice di Autodisciplina 2011, alla costituzione di un unico comitato denominato Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

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

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

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





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

- ✓ il Prof. Paolo Toth (Consigliere Indipendente e *Lead Independent Director*),
- ✓ il Prof. Maurelio Boari (Consigliere Indipendente),
- ✓ la dott.ssa Beatrice Bassi (Consigliere Indipendente).

## 2.2 Ruolo del comitato per le Nomine e per la Remunerazione

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

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

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

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

## 2.3 Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La “Politica sulle Remunerazioni” è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

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

In sintesi, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, che a sua volta può coinvolgere la Direzione Risorse Umane, definisce ed adotta, la “Politica sulle Remunerazioni” e nello specifico i paragrafi della presente Relazione



in merito alla politica retributiva dei componenti l'Organo di Amministrazione (par. 2.2) e l'Organo di Controllo (par. 2.3), e ai piani di incentivazione di lungo termine per il Gruppo (par. 2.4).

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

La Politica viene sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti e viene resa disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ed è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2013.

### **3. Eventuale intervento di esperti indipendenti**

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

### **4. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione**

#### **4.1 Obiettivi**

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

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

#### **4.2 Principi**

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

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





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

Gli Amministratori esecutivi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono essere, inoltre, destinatari di componenti variabili di remunerazioni, la cui erogazione, sia essa immediata o differita, subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari.

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

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

#### **4.3 Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente**

La Politica sulla Remunerazione descritta in questa Relazione non modifica sostanzialmente la Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente. Si precisa che con le dimissioni rassegnate dal Direttore Generale nominato nel dicembre 2011 è cessato il *Long Term Incentive Plan* con lui sottoscritto.

#### **5. Componenti fisse e variabili della Remunerazione**

##### **5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione**

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

- ✓ Amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti)
- ✓ Amministratori esecutivi.

Alla data di redazione della presente Relazione troviamo tra:

- ✓ gli Amministratori non esecutivi: Maria Beatrice Bassi, Maurelio Boari, Andrea Papini, Valentina Serra e Paolo Toth.
- ✓ gli Amministratori esecutivi: Francesco Serra, Angelo Liverani, Cristina Signifredi e Andrea Corbani.

##### **5.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi**

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi, la remunerazione per la carica ricoperta è costituita unicamente da un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti nel suo ammontare complessivo.





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

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

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

### **5.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi**

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, ed in particolare al Presidente e Amministratore Delegato ed al Vice-Presidente, la remunerazione per la carica ricoperta, sino ad oggi, è stata costituita esclusivamente da un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Ciò in ragione del fatto che gli stessi sono soci fondatori della Società ed in quanto tali perseguono gli obiettivi di miglioramento dell'andamento gestionale della società.

Inoltre, spetta al Presidente e Amministratore Delegato e al Vice-Presidente il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'ufficio.

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

### **5.4 Collegio Sindacale**

Ai membri del Collegio Sindacale è attribuito unicamente un compenso fisso, ai sensi della relativa delibera assembleare.

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

### **5.5 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

La carica di Direttore Generale è attualmente ricoperta da Francesco Serra, il quale non percepisce alcun compenso per l'assunzione di tale carica. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone dei seguenti elementi:

- ✓ una componente fissa annua lorda (RAL),
- ✓ una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (cd. MBO),





- ✓ benefits riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.

La componente variabile annuale prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non rappresenta meno del 40% della componente fissa annua lorda della remunerazione.

## 6. Benefici non monetari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

## **10. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche**

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

## **11. Riferimento a politiche retributive di altre società**

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





## Sezione II

### Parte I

Gli elementi che compongono la remunerazione del 2012 dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono i seguenti:

(i) Remunerazione fissa: secondo quanto approvato dall'Assemblea degli azionisti nel 2012, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve un compenso fisso. Ciascun membro del Collegio Sindacale riceve un compenso fisso. La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è determinata dai relativi contratti di lavoro. La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2012 è in linea con i principi descritti nella Sezione I che precede.

(ii) Rimborso delle spese: ogni membro del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e gli altri Dirigenti Strategici hanno diritto al rimborso delle spese sostenute in ragione della carica ricoperta.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2012 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

(iii) Bonus e altri incentivi: il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari di componenti variabili della remunerazione, sia ad erogazione immediata sia differita, subordinatamente al raggiungimento di predeterminati obiettivi economici e finanziari. Il pagamento della porzione di breve periodo della remunerazione variabile a favore del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è condizionata al raggiungimento di obiettivi di risultato stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, fermo restando che tali obiettivi siano concretamente misurabili ed in linea con gli obiettivi previsti dal budget. La componente variabile è soggetta ad un importo massimo stabilito con riferimento ad un tetto massimo previsto per ogni singolo obiettivo. Il Comitato per le nomine e la Remunerazione verifica, su base annuale, il raggiungimento da parte della Società degli obiettivi stabiliti nell'esercizio precedente e formula le conseguenti raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2012 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo E che precede.

(iv) Benefici non monetari: sono costituiti dai *fringe benefit* (mensa e *benefit auto*) e dalle polizze assicurative ed i fondi di pensione integrativi. Il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche hanno diritto di utilizzare automobili aziendali anche ad uso personale.

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2012 è in linea con i principi descritti nel Paragrafo F che precede.

(v) Indennità di fine mandato: il Consiglio di Amministrazione può attribuire agli Amministratori Esecutivi un'indennità in caso di dimissioni o cessazione dalla carica. Per





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

La prassi seguita in tema di remunerazione nell'esercizio 2012 è in linea con i principi descritti nel sezione I che precede.



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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Altri compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Serra	Presidente CdA e Amministratore Delegato	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				193.333,32					11.524,37		204.857,69		
Angelo Liverani	Vice Presidente e Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				146.666,68					8.470,69		155.137,37		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				3.000,00							3.000,00		
<b>(III) Totale</b>				149.666,68					8.470,69		158.137,37		
Paolo Toth	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				17.500,00							17.500,00		
Maria Beatrice Bassi	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				16.000,00							16.000,00		
Maurelio Boari	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				16.000,00							16.000,00		
Andrea Corbani	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				3.500,00					113.516,00		117.016,00		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				3.500,00							3.500,00		
<b>(III) Totale</b>				7.000,00							120.516,00		
Andrea Papini	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				16.000,00							16.000,00		
Cristina Signifredi	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				3.500,00	112.730,14				7.261,41		123.491,55		
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>				9.500,00							9.500,00		
<b>(III) Totale</b>				13.000,00	112.730,14				7.261,41		132.991,55		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Altri compensi per lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Valentina Serra	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				3.500,00	33.803,60				3.788,10		41.091,70		
Stefano Landi	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				16.000,00							16.000,00		
Claudio Berretti	Consigliere	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2014										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				16.000,00							16.000,00		
Gianfilippo Cattelan	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2013										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				16.500,00							16.500,00		
Alberto Verni	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2013										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				11.500,00							11.500,00		
Beatrice Di Giorgi	Sindaco Effettivo	01/01/2012 - 31/12/2012	Approvazione Bilancio 31/12/2013										
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>				11.500,00							11.500,00		
<b>Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche</b>													
<b>(I) Compensi nella Società che redige il bilancio</b>					255.230,10				10.966,68		266.196,78		

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

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche									
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio			<b>55.000,00</b>			<b>28.370,00</b>	<b>18.246,00</b>		

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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate/assegnate /sottoscritte /incrementate	Numero azioni vendute/conferite	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Serra Francesco	Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato	NoemaLife S.p.A.	466.474	47.886	514.360	—
Liverani Angelo	Vice Presidente e Consigliere	NoemaLife S.p.A.	5.584	3.182	3.158	5.608
Toth Paolo	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	39.118	3.724	—	42.842
Bassi Maria Beatrice	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	2.500	5.714	—	8.214
Boari Maurelio	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	31.754	3.024	—	34.778
Corbani Andrea	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	40.527	3.858	44.385	—
Papini Andrea	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Signifredi Cristina	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	45.066	4.292	49.358	—
Serra Valentina	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	53.532	9.058	58.630	3960
Landi Stefano	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Berretti Claudio	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Cattelan Gianfilippo	Presidente Collegio Sindacale	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Verni Alberto	Sindaco Effettivo	NoemaLife S.p.A.	28.600	22.284	—	50.884
Di Giorgi Beatrice	Sindaco Effettivo	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Chiapponi Andrea Leonardo	Direttore Generale	NoemaLife S.p.A.	—	20.000	—	20.000