

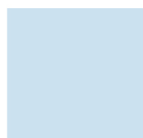


NOEMALIFE
WE CARE



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



NoemaLife S.p.A.
via Gobetti, 52 – 40129 Bologna
Tel. +39 051 4193911 – Fax. +39 051 4193900
info@noemalife.it – www.noemalife.com

Capitale sociale € 2.252.092,44 | P. IVA 04310690377 | C.F. 01347430397
Reg. Imprese Bologna 01347430397 | R.E.A. Bologna 368782



Signori Azionisti,

a partire dal corrente anno, ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo 58/1998, l'Assemblea convocata annualmente per l'approvazione del bilancio di esercizio è chiamata ad esprimersi in merito alla politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tali politiche.

Precisiamo che, ai sensi del comma 6 del citato articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo 58/1998, l'Assemblea è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, in merito alla I Sezione della Relazione in parola, 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.

INDICE

Sezione I.....	5
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.....	5
2.3 Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione.....	7
3. Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	8
4. Obiettivi e principi della Politica sulla Remunerazione.....	8
4.1 Obiettivi.....	8
4.2 Principi.....	8
4.3 Variazioni rispetto alla Politica sulla Remunerazione approvata nell'esercizio precedente	9
5. Componenti fisse e variabili della Remunerazione.....	9
5.1 Membri del Consiglio di Amministrazione.....	9
5.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi.....	9
5.3 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi.....	10
5.4 Collegio Sindacale.....	10
5.5 Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	10
6. Benefici non monetari.....	10
7. Obiettivi di performance alla base della componente variabile della Remunerazione.....	11
8. Obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.....	11
9. Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro.....	11
10. Coperture assicurative ovvero previdenziali o pensionistiche.....	12
11. Riferimento a politiche retributive di altre società.....	12
Sezione II.....	13
Parte I.....	13
Tabella 1	
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	15
Tabella 2	
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	18
Tabella 3	
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.....	19

GLOSSARIO

Amministratori Delegati:	gli Amministratori Delegati della Società, Ingegneri Francesco Serra e Angelo Liverani
Amministratori esecutivi:	gli Amministratori investiti di particolari cariche e poteri nella Società o in una società controllata avente rilevanza strategica
Codice di Autodisciplina:	il Codice di Autodisciplina approvato nel marzo 2006 (e modificato nel marzo 2010) dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate, al quale la Società ha aderito nel marzo 2007
Nuovo Codice di Autodisciplina:	il Codice di Autodisciplina approvato nel dicembre 2011 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> delle società quotate, al quale la Società è tenuta ad aderire nel corso del 2012
Collegio sindacale:	il Collegio Sindacale della Società
Comitato per la Remunerazione:	il Comitato per la Remunerazione composto, alla data della presente Relazione, da due amministratori indipendenti, nelle persone di Prof. Maurelio Boari e la dott.ssa Beatrice Bassi, e da un amministratore non esecutivo, nella persona del Prof. Paolo Toth
Consiglio di Amministrazione:	il Consiglio di Amministrazione della Società
Dirigenti con Responsabilità Strategiche:	soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
Emittente:	l'Emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione
Gruppo:	congiuntamente la Società e le sue controllate
Long Term Incentive Plan:	il Long Term Incentive Plan delineato per il Direttore Generale
MBO o Management by objectives:	il sistema incentivante annuale
Politica sulla Remunerazione:	la Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione

Raccomandazioni Europee:	le raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385/CE
Regolamento Emittenti:	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.
Regolamento Mercati:	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 16191 del 2007 in materia di mercati e successive modifiche e integrazioni.
Regolamento per Operazioni con Parti Correlate:	il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.
Relazione sulla Remunerazione:	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
Responsabile Risorse Umane:	il responsabile dell'Ufficio Risorse Umane della Società
Società:	NoemaLife S.p.A.
TUF:	il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modifiche e integrazioni

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 Nuovo 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 la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane.

2. Ruolo del Comitato per la Remunerazione

2.1 Composizione del Comitato per la Remunerazione

La Società in data 14 maggio 2009 ha provveduto, in ottemperanza a quanto disposto dal Codice di Autodisciplina, alla nomina di un comitato per la Remunerazione.

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

Il Presidente del Comitato 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 la Remunerazione.

Il Comitato 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 la Remunerazione sono:

- ✓ il Prof. Paolo Toth (Presidente della Società),
- ✓ il Prof. Maurelio Boari (Amministratore Indipendente)
- ✓ la dott.ssa Beatrice Bassi (Amministratore Indipendente)

Tutti i componenti del Comitato per la Remunerazione hanno un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia di remunerazione e finanziaria.

L'assemblea dei soci, convocata il 27 aprile 2012 in prima convocazione e il giorno 30 aprile 2012 in seconda convocazione, sarà chiamata a deliberare la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Il nuovo organo amministrativo, che si presume si riunirà nell'immediatezza dell'assemblea, dovrà procedere alla nomina del nuovo Comitato per la Remunerazione.

2.2 Ruolo del comitato per la Remunerazione

Conformemente a quanto stabilito dall'art. 6 del Nuovo Codice di Autodisciplina, tra i compiti del Comitato 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 la Remunerazione:

- formula proposte all'Assemblea dei Soci, in occasione del rinnovo triennale delle cariche sociali, per la determinazione del compenso globale annuo da corrispondere ai componenti il Consiglio di Amministrazione, inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- formula annualmente, ove lo ritenga necessario, proposte all'Assemblea dei Soci per la rideterminazione del compenso globale annuo dei componenti il Consiglio di Amministrazione inclusi quelli investiti di particolari cariche;
- in assenza dei diretti interessati, e laddove la Remunerazione degli Amministratori Delegati non fosse stata definita dall'Assemblea dei Soci, formula proposte al Consiglio per la Remunerazione degli stessi Amministratori Delegati e dei Consiglieri che ricoprono cariche particolari;
- valuta periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di Stock Option o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.), avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;

- vigila sull'applicazione della Politica e dei piani sulla base delle informazioni fornite dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- presenta al Consiglio di amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche (laddove la Remunerazione degli Amministratori Delegati non fosse stata definita dall'Assemblea dei Soci), nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione ove prevista; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, ove previsti;
- formula proposte al Consiglio in merito alla relazione che gli amministratori devono presentare all'assemblea annuale per descrivere la politica generale relativa alle remunerazioni degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche (in particolare, del presidente e degli eventuali vice presidenti), nonché dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- raccomanda che la politica generale stabilisca limiti per eventuali componenti della remunerazione variabili, i quali dovranno essere collegati a criteri predeterminati e oggettivamente misurabili (che non vanno necessariamente intesi come predeterminazione di *cap* espressi in valori assoluti);

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 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 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 la Remunerazione ed il Consiglio di

Amministrazione del 15 marzo 2012 ha delegato l'Amministratore Delegato, Francesco Serra alla predisposizione della Relazione.

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 prassi seguita nel 2011, fatta eccezione per il Long Term Incentive Plan delineato per il Direttore Generale.

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, Aurelio Boari, Andrea Papini, Andrea Corbani, Valentina Serra e Paolo Toth.
- ✓ gli Amministratori esecutivi: Francesco Serra, Angelo Liverani e Cristina Signifredi

5.2 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Con riferimento agli Amministratori non Esecutivi la remunerazione 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 agli Amministratori Delegati, la remunerazione 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 agli Amministratori Delegati 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 remunerazione del Direttore Generale e 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

Agli Amministratori Delegati 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 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.

Per il solo Direttore Generale è previsto un ulteriore elemento premiante.

Tale elemento – di lungo periodo, denominato Long Term Incentive Plan – opera in un periodo di riferimento della durata di tre anni.

Esso prevede che qualora la differenza tra il valore di mercato delle azioni di NoemaLife alla data del 11 Dicembre 2014 ed il corrispondente valore di mercato che la stessa aveva al momento del 12 Dicembre 2011 sia positiva, e dunque si realizzi un "capital gain", il Direttore Generale avrà diritto a percepire un bonus.

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 ricoprano 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 2011 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 2009, 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 2011 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 2011 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 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 2011 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 2011 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 2011 è in linea con i principi descritti nella 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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Benefici non monetari	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Altri compensi per cariche ricoperte in società controllate	Totale
				Emolumenti per la carica	Altri compensi per lavoro dipendente					
Amministratori										
Paolo Toth	Presidente Consiglio di Amministrzaione	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bilancio 31/12/2011							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				17.500	—	—	—	—	—	17.500
Francesco Serra	Vice Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bilancio 31/12/2011							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				160.000	—	3.108	—	—	—	163.108
Angelo Liverani	Amministratore Delegato	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bilancio 31/12/2011							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				160.000	—	2.977	—	—	—	162.977
(II) Compensi da controllate e collegate				—	—	—	—	—	3.000	3.000
(III) Totale				160.000	—	2.977	—	—	3.000	165.977
Maria Beatrice Bassi	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bilancio 31/12/2011							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				4.647	—	—	—	—	—	4.647
Maurelio Boari	Consigliere	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bilancio 31/12/2011							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				14.500	—	—	—	—	—	14.500







Beatrice Di Giorgi	Sindaco Effettivo	01/01/2011 - 31/12/2011	Approvazione Bilancio 31/12/2013							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio				11.500	—	—	—	—	—	11.500
Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche										
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio					142.871		40.700			183.571





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

Nome e Cognome	Carica	Bonus dell’anno (1)			Bonus di anni precedenti (2)			Altri bonus
		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Amministratori								
Cristina Signifredi	Consigliere							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		8.348	–	–	–	4.770	–	–
Andrea Corbani	Consigliere							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		11.721	–	–	–	21.648	–	–
Valentina Serra	Consigliere							
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		1.379	–	–	–	2.561	–	–
Direttore Generale e dirigenti con responsabilità strategiche								
(I) Compensi nella Società che redige il bilancio		8.348	–	–	–	4.770	–	–

(1) Indica parte del bonus relativo all'esercizio 2011, corrisposto nell'esercizio 2011

(2) Indica il bonus relativo alla performance del 2010 approvato nell'esercizio 2011





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

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Toth Paolo	Presidente Consiglio di Amministrazione	NoemaLife SpA	39.118	—	—	39.118
Serra Francesco	Vice Presidente e Amministratore delegato	NoemaLife SpA	466.474	—	—	466.474
Liverani Angelo	Amministratore delegato	NoemaLife S.p.A.	5.584	—	—	5.584
Bassi Maria Beatrice	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Boari Aurelio	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	31.754	—	—	31.754
Corbani Andrea	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	42.552	2.025	—	40.527
Papini Andrea	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Signifredi Cristina	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	45.066	—	—	45.066
Serra Valentina	Consigliere	NoemaLife S.p.A.	52.975	557	—	53.532
Cattelan Gianfilippo	Presidente Collegio Sindacale	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Verni Alberto	Sindaco Effettivo	NoemaLife S.p.A.	28.600	—	—	28.600
Di Giorgi Beatrice	Sindaco Effettivo	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—
Chiapponi Andrea Leonardo	Direttore Generale	NoemaLife S.p.A.	—	—	—	—

