

NOVA RE S.p.A.

SOGGETTA ALL'ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DA PARTE DI AEDES S.p.A.
CAPITALE SOCIALE EURO 7.020.000,00 SOTTOSCRITTO E VERSATO
SEDE LEGALE IN MILANO, BASTIONI DI PORTA NUOVA, 21
NUMERO ISCRIZIONE PRESSO IL REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO E CODICE FISCALE 00388570426
R.E.A. MILANO N. 1856945

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "T.U.F."), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-quater della Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificata e integrata, il Consiglio di Amministrazione di Nova Re S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emittente") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla Remunerazione, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2012, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, e a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea dei Soci – convocata, in sede ordinaria, presso la sede sociale in Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21, in prima convocazione per il giorno 27 aprile 2012 alle ore 10.30, ed occorrendo in seconda convocazione per il giorno 28 aprile 2012, stessi luogo ed ora – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della

Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del T.U.F.; tale deliberazione non è vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2012, ed è disponibile presso la sede legale della Società, Borsa Italiana S.p.A. e sul sito internet della Società all'indirizzo www.novare.it.

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra le “Politiche di Remunerazione e Procedure per l’attuazione di Nova Re S.p.A.” adottate dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Presidente e con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti – nella riunione consiliare del 20 marzo 2012 (nel seguito anche “Politiche e Procedure di Remunerazione”, o semplicemente “Politica di Remunerazione”), volte a definire 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 dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione adottate dalla Società, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio – ove costituito – del Comitato per la Remunerazione, o in assenza del Comitato, degli amministratori indipendenti presenti in Consiglio.

Si precisa che per la definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Vostra Società, gli organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione 2006, come modificato nel mese di marzo 2010): a) l'Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione, ove costituito; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

*In materia di remunerazioni, l'**Assemblea dei Soci**:*

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;*
- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dell'eventuale direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, T.U.F.; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, T.U.F.;*
- c) riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;*
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F.*

*Il **Consiglio di Amministrazione**:*

- a) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta – ove costituito – del Comitato per la Remunerazione; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di assenza o*

impedimento del Presidente, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;

b) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione ove costituito, la politica per la remunerazione degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche; in assenza del Comitato per la Remunerazione, tale politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di assenza o impedimento del Presidente, su proposta di un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento gli amministratori indipendenti;

c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F., che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, secondo comma, cod. civ.;

d) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito, i 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 T.U.F.; in assenza del Comitato per la Remunerazione il Consiglio predispone i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione ove costituito, su delega dell'Assemblea dei Soci; in assenza del Comitato per la Remunerazione il Consiglio attua i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

f) valuta se costituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, anche alla luce della struttura dimensionale della Società; nel caso in cui il Consiglio costituisca al proprio interno il Comitato per la Remunerazione, un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

*Ove istituito, il **Comitato per la Remunerazione**:*

- a) *presenta al Consiglio le 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; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;*
- b) *formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;*
- c) *coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predispone ed attua i piani, sentiti gli amministratori indipendenti;*
- d) *valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;*
- e) *formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;*
- f) *monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;*

g) *riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato, ove costituito;*

b) *qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale 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.*

*Gli **organi delegati**, per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale:*

a) *coadiuvano il Comitato per la Remunerazione, ove istituito, ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione o – in sua assenza o impedimento – un membro non esecutivo del Consiglio, nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;*

b) *sottopongono al Comitato per la Remunerazione ove istituito, ovvero – in assenza del Comitato – direttamente al Consiglio di Amministrazione, i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano tale organo nella elaborazione dei medesimi;*

c) *forniscono al Comitato per la Remunerazione ove istituito, ovvero – in assenza del Comitato – direttamente al Consiglio di Amministrazione, ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l'adequatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;*

d) *attuano le politiche di remunerazione adottate dalla Società.*

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

- a) *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, comma 3, cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione ove presente, o dal Presidente o, in sua assenza o impedimento, da un amministratore non esecutivo, al Consiglio di Amministrazione, con la politica sulle remunerazioni;*
- b) *è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione ove istituito.*

(B) Comitato per la Remunerazione.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto della struttura organizzativa e delle caratteristiche dimensionali di Nova Re S.p.A., non ha ancora ritenuto necessario istituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione.

Nell'ambito delle procedure sulla remunerazione approvate dalla Società, è stato stabilito che, qualora non venga costituito un Comitato per la Remunerazione: (i) le proposte in materia di remunerazione, incluse quelle inerenti alla fissazione degli obiettivi di performance, saranno - di regola - formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua assenza o impedimento, da un membro non esecutivo del Consiglio di Amministrazione, in ogni caso con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; (ii) i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari sono predisposti e/o attuati dal Consiglio di Amministrazione sentiti gli amministratori indipendenti.

Ove istituito, il Comitato per la Remunerazione dovrà essere composto da membri indipendenti secondo i criteri di cui all'art. 3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate; in alternativa, in conformità ai principi del Codice di Autodisciplina, potrà essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, purché il Presidente del Comitato medesimo sia indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione costituisce il Comitato per la Remunerazione tenuto conto che almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione dovranno essere regolarmente verbalizzate.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Comitato per la Remunerazione avrà la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per l'espletamento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

Le competenze del Comitato per la Remunerazione, ove costituito, sono illustrate nel precedente paragrafo.

(C) Esperti indipendenti.

Nella predisposizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione.

Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono state adottate dalla Società in data 20 marzo 2012 ed hanno lo scopo di:

(i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell'Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la best practice nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina;

(ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell'adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche,

esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;

(iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione: (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione;

(iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;

(v) garantire remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche qualità professionali all'interno dell'azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima.

Attraverso la formalizzazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la Società intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli amministratori esecutivi e ai dirigenti aventi responsabilità strategiche 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 di Remunerazione perseguono l'allineamento degli interessi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso l'adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sarà 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.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli amministratori esecutivi con la prudente gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione, secondo le Politiche e Procedure di Remunerazione deve tener conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'Azienda, assicurando che la previsione della eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Secondo la Politica di Remunerazione di Nova Re S.p.A. la componente variabile a carattere incentivante è, in relazione a quanto sopra, di regola destinata agli organi delegati, titolari di deleghe di potere individuali.

Tuttavia, una componente variabile potrà essere destinata anche agli amministratori esecutivi – anche se non titolari di deleghe di potere individuale – tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolto, anche in relazione all'eventuale partecipazione al comitato esecutivo, ove costituito.

Viceversa, la remunerazione degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente 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.

La remunerazione "fissa" degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente 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 retribuzione degli amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta, ove costituito, del Comitato per la Remunerazione, o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, 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.

Le Politiche di remunerazione stabiliscono che la componente variabile sarà di regola determinata all'interno dei seguenti range:

- *per gli organi delegati e/o per gli amministratori esecutivi la componente variabile deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; 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 benchmark di mercato;*
- *per i dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.*

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'amministratore esecutivo per la carica (cd. "corporate relationship" nell'Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), e – se del caso – la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società (cd. "employment relationship"). In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei

dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle società che, anche in futuro, dovessero risultare controllate da Nova Re S.p.A.

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. “gettoni di presenza” alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ove previsti, e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

Come precisato dalla Politica di Remunerazione della Vostra Società, in ogni caso, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obbiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

Allo stato, la Politica di Remunerazione non distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; in considerazione - tra l'altro - della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di almeno dodici mesi consentano la determinazione di obbiettivi adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione del rischio.

(F) Benefici non monetari.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione stabiliscono che agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali e di alloggio – nel rispetto di principi di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti e in un contesto di contenimento dei costi.

(G) Obbiettivi di performance e altri parametri.

In base alla Politica di Remunerazione la componente variabile della remunerazione assegnata agli organi delegati e ai dirigenti con responsabilità strategiche deve essere legata ad obbiettivi – aventi carattere generale

– predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola non inferiore ai dodici mesi.

Come detto, tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, la Politica di Remunerazione della Società prevede orizzonti temporali di almeno dodici mesi, idonei a consentire la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione del rischio.

Gli obiettivi di performance possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni 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 dell'azienda nel suo complesso, individuati dalla Politica di Remunerazione – a titolo non esaustivo – a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta. Nella individuazione – anche combinata – dei target, il Consiglio di Amministrazione deve tener conto del principio di prudente gestione dei rischi.

Le componenti variabili assegnate agli amministratori che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, sono legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – in parte – subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie. In particolari casi, gli obiettivi di performance possono essere anche di natura individuale/qualitativa (e legati quindi ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi 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, e ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili, la componente variabile potrà essere corrisposta in tutto o in parte (previo giudizio positivo – all'unanimità e in via eccezionale – del Comitato per la Remunerazione ove costituito, o in sua assenza, degli amministratori indipendenti. 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, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno della Società.

(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance.

Come detto, la Politica di Remunerazione individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e dello specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, 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 della Società, come sopra elencate; le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo 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.

(I) Coerenza della politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguimento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi; si richiamano, al riguardo: (i) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili della remunerazione; (ii) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto nell'Azienda dai destinatari delle componenti variabili; (iii) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (iv) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili della retribuzione, entro range commisurati alle retribuzioni fisse percepite; (v) la fissazione di orizzonti temporali

non inferiori a dodici mesi, termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera la Società.

(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114 bis T.U.F., “vesting period”, “lock-up”, “meccanismi di correzione ex post”.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono in corso Piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.

La Politica di Remunerazione prevede che i Piani di compensi basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito o, in mancanza, sentiti gli amministratori indipendenti – e approvati dall'Assemblea dei Soci. E' quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) amministratori esecutivi della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate;*
- (ii) dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate.*

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i Piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “vesting” pluriennale;*
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di vesting deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di performance;*
- c) i Piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “share retention” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).*

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito (o, in mancanza, sentiti gli amministratori indipendenti), e sottoposti all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.

(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione precisa, in primo luogo, che 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 (cd. "employment relationship"). Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. "corporate relationship"), il Consiglio può prevedere, nell'interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione 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:

- i) 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 obiettivamente inadeguati;*
- ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società;*

iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'amministratore non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le performance aziendali.

(M) Coperture assicurative.

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

Alla data di approvazione della presente Relazione sono previste coperture assicurative relative alle spese mediche: la Società ha stipulato una polizza sanitaria integrativa a favore del Dirigente Dott. Massimiliano Morrone di un valore annuo di Euro 1.854,00.

§ § §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti in osservanza delle disposizioni di legge applicabili, già messa a disposizione del pubblico con la Relazione sulle materie all'ordine del giorno predisposta ai sensi dell'art. 125-ter T.U.F.:

“L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99;*
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione;*
- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;*

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Nova Re S.p.A.”.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione illustra nominativamente:

- a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo;*
- b) i compensi – a livello aggregato – dei dirigenti con responsabilità strategiche.*

§ § §

PRIMA PARTE

Gli Amministratori percepiscono il solo compenso per la carica, deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 aprile 2009, che consta di Euro 20.000,00 per ciascun amministratore, più Euro 20.000,00 per il Presidente.

L'Amministratore Delegato, essendo egli anche dipendente della Società, per il rapporto di lavoro dipendente percepisce, quale dirigente, una retribuzione fissa lorda di Euro 250.140,00 e fringe benefit per il valore di Euro 4.775,16.

Si precisa che il sindaco effettivo Benedetto Ceglie ha percepito nel corso dell'esercizio 2011 compensi per complessivi Euro 34.848,00, relativi sia alla carica di Presidente del Collegio Sindacale rivestita sino al 28 aprile 2011, sia alla carica di sindaco effettivo ricoperta a decorrere da tale data.

Si precisa, inoltre, che:

- a) non vi sono specifici accordi – al di fuori degli ordinari rapporti dirigenziali – tra la Società ed alcuno degli amministratori che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto, in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;*
- b) non risultano piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F. a favore degli amministratori;*
- c) non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "post- retirement perks"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;*
- d) non vi sono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.*

Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione, il rapporto tra Nova Re S.p.A. e il suo Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Dr. Floriano Fasoli, è regolato da un apposito contratto di consulenza professionale, la cui efficacia cesserà alla data del 30 aprile 2012 e che prevede un compenso di Euro 15.000,00.

§ § §

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2011 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, codice civile; (iii) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali

e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della Società e accantonamento TFR; nella colonna benefici non monetari sono indicati i fringe benefits (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli altri compensi sono indicati, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nelle tabelle sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2011 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo.

§ § §

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI 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
Paolo Ingrassia	Presidente CdA	01.01.2011 31.12.2011	27.04.2012	€40.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€40.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€40.000	-	-	-	-	-	-	-	-

(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
Massimiliano Morrone	Amm.re Delegato	01.01.2011 31.12.2011	27.04.2012	€270.140	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	€4775,16	-	€274.915,16	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€270.140	-	-	-	€4775,16	-		-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-			-	-
(III) Totale				€270.140		-	-	€4775,16		€274.915,16	-	-
* € 20.000 sono erogati quale compenso per la carica di amministratore; €254.915,16 rappresentano la retribuzione del rapporto di lavoro dipendente con la qualifica di dirigente.												

(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
Anna Maria Ceppi	Consigliere	01.01.2011 31.12.2011	27.04.2012	€20.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€20.000	-	-	-	-	-	-	-	-

(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
Anna Maria Pontiggia	Consigliere	01.01.2011 31.12.2011	27.04.2012	€20.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€20.000	-	-	-	-	-	-	-	-

(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
Luca Savino	Consigliere	01.01.2011 31.12.2011	27.04.2012	€20.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€20.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€20.000	-	-	-	-	-	-	-	-

(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
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Presidente Collegio Sindacale	28.04.2011 31.12.2011	Assemblea Ordinaria 2014	€30.452	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€30.452	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€30.452	-	-	-	-	-	-	-	-

(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
Benedetto Ceglie	Presidente Collegio Sindacale - Sindaco Effettivo	01.01.2011 28.04.2011 - 28.04.2011 31.12.2011	Scaduta - Assemblea Ordinaria 2014	€34.848	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€34.848	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€34.848	-	-	-	-	-	-	-	-
* € 14.547 erogati a titolo di compenso per la carica di Presidente del Collegio sindacale, ricoperta dal 01.01.2011 al 28.04.2011; € 20.301 erogati a titolo di compenso per la carica di Sindaco effettivo, ricoperta dal 28.04.2011 al 31.12.2011.												

(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
Silvio Necchi	Sindaco effettivo	01.01..2011 31.12.2011	Assemblea Ordinaria 2014	€30.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€30.000	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€30.000	-	-	-	-	-	-	-	-

(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
Umberto Giudici	Sindaco effettivo	01.01.2011 24.04.2011	-	€9.699	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€9.699	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€9.699	-	-	-	-	-	-	-	-

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2011	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2011	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2011
Paolo Ingrassia	Presidente CdA	-	-	-	-	-
Massimiliano Morrone	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
Anna Maria Ceppi	Consigliere	-	-	-	-	-
Anna Maria Pontiggia	Consigliere	-	-	-	-	-
Luca Savino	Consigliere	-	-	-	-	-
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Presidente Collegio Sindacale	-	-	-	-	-
Benedetto Ceglie	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Silvio Necchi	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Umberto Giudici	Sindaco Effettivo cessato	-	-	-	-	-
Floriano Fasoli	Dirigente Preposto	-	-	-	-	-

§ § §

Milano, 20 marzo 2012

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dr. Paolo Ingrassia