



## Relazione sulla Remunerazione

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

\* \* \*

### SEZIONE I – POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>1</sup>

#### **Premessa**

La *Politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2017* ("**Politica di Remunerazione**") definisce le linee guida alle quali si attiene *Bioera S.p.A.* ("**Bioera**" o "**Società**") ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

La *Politica di Remunerazione* è redatta in applicazione delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del *Codice di Autodisciplina* promosso da Borsa Italiana S.p.A., al quale Bioera aderisce.

La presente *Politica di Remunerazione* non si discosta in maniera significativa dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori nell'esercizio 2016.

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

La *Politica di Remunerazione* approvata in data 4 aprile 2016 è stata successivamente aggiornata e incorporata nella *Relazione sulla Remunerazione* ed approvata, su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, dal *Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A.* nella seduta del 14 aprile 2017 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito ha carattere consultivo e non vincolante.

---

<sup>1</sup> Si precisa che alla data di approvazione della presente *Relazione*:

- sono qualificati Amministratori Esecutivi il Presidente e l'Amministratore Delegato di Bioera S.p.A. attualmente in carica;
- nella struttura organizzativa di Bioera l'unico dirigente con responsabilità strategiche è l'Ing. Canio Giovanni Mazzaro, in carica come Direttore Generale dal 1 luglio 2012; lo stesso ricopre altresì il ruolo di Amministratore Delegato di Bioera S.p.A..



Il Collegio Sindacale vigila sulla coerente applicazione della *Politica di Remunerazione*.

### **1.2 Composizione, competenze e regole di funzionamento del Comitato per la Remunerazione**

L'aggiornamento della *Politica di Remunerazione* è stato approvato dal *Consiglio di Amministrazione* su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, che è attualmente composto da due amministratori indipendenti, Ariel Davide Segre (presidente del comitato stesso) e Davide Mantegazza, e da un amministratore non esecutivo, Michele Mario Mazzaro. La sua composizione risponde alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del *Codice di Autodisciplina* delle società quotate.

Il *Comitato* è investito del compito di formulare al *Consiglio di Amministrazione* proposte in tema di:

- determinazione degli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è collegata l'eventuale componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli eventuali obiettivi di *performance* prefissati e determinazione dell'ammontare dell'eventuale remunerazione variabile degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

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

### **1.3 Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella predisposizione dell'aggiornamento della *Politica di Remunerazione*, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

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

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



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

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti.

**1.5 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo**

*Consiglio di Amministrazione*

I componenti del *Consiglio di Amministrazione* sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del *Consiglio (Comitato per la Remunerazione, Comitato per le Operazioni con Parti Correlate)*, in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le eventuali spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Bioera del 16 giugno 2014 ha deliberato di:

- attribuire al *Consiglio di Amministrazione* per il triennio 2014-2016 un emolumento annuo lordo massimo complessivo pari ad Euro 344,0 migliaia da ripartirsi nel seguente modo: Presidente Euro 144,0 migliaia, Vice Presidente Euro 36 migliaia, Amministratore Delegato Euro 144 migliaia, Consiglieri Euro 6,0 migliaia cadauno, componenti del *Comitato per la Remunerazione* Euro 4,0 migliaia complessivi (di cui Euro 2,0 migliaia al Presidente e Euro 1,0 migliaia cadauno agli altri componenti), componenti *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate* Euro 4,0 migliaia complessivi (di cui Euro 2,0 migliaia al Presidente e Euro 1,0 migliaia cadauno agli altri componenti);
- attribuire al *Consiglio di Amministrazione* una disponibilità di ulteriori Euro 150,0 migliaia per l'eventuale riconoscimento di emolumenti aggiuntivi a favore dei consiglieri che siano eventualmente investiti di particolari cariche e/o per la definizione di premi speciali;
- dare mandato al *Consiglio di Amministrazione* di assegnare un *bonus* in *cash* e/o in natura ai consiglieri che partecipino ad operazioni straordinarie, parametrato ai vantaggi ottenuti dalla Società.

Non è prevista la corresponsione di alcun gettone di presenza agli amministratori con riferimento alla partecipazione a riunioni del *Consiglio di Amministrazione* e/o dei comitati.

*Amministratori esecutivi, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche*



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

- una componente fissa annuale, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione;
- un'eventuale componente addizionale per la partecipazione ad operazioni straordinarie parametrata ai vantaggi ottenuti dalla Società collegati alla creazione di valore per la Società stessa e per gli Azionisti;
- *fringe benefits* quali l'assegnazione di abitazioni e/o veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative "*directors & officers*" nonché per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Il *Consiglio di Amministrazione* potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare l'importo di Euro 150,0 migliaia fissato dall'Assemblea degli azionisti del 16 giugno 2014.

La *Politica di Remunerazione* per l'esercizio 2017 non prevede il differimento della corresponsione di una porzione significativa della componente variabile della remunerazione. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali ed internazionali.

Non è previsto l'inserimento nei contratti con gli amministratori esecutivi, con i direttori generali e con i dirigenti con responsabilità strategiche di una clausola in base alla quale viene espressamente riconosciuto il diritto della Società di richiedere la restituzione della remunerazione variabile (o di trattenere somme oggetto di differimento) ove la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (*clawback clause*).

La scelta di non prevedere né il variabile differito né le *clawback clause* si giustifica in considerazione del fatto che, allo stato attuale, gli unici due soggetti ai quali sarebbero applicabili tali meccanismi di remunerazione esercitano il controllo sulla Società e, per tale motivo, sono naturalmente incentivati a perseguire una politica, anche contabile-amministrativa, che assicuri la massima creazione di valore in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

#### **1.6 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Tutti gli amministratori, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa "*directors & officers*".



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

Per i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche possono essere altresì previste forme di previdenza ed assistenza sanitaria integrativa.

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

Allo stato non è prevista la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione, e ciò (i) sia in considerazione degli ammontari della componente fissa deliberati dall'Assemblea degli azionisti che sono ritenuti sufficienti a remunerare la prestazione, (ii) sia in considerazione del fatto che il meccanismo di ancoraggio di una componente variabile di compenso si adatta solo parzialmente all'attuale situazione operativa della Società, che svolge attività di *holding*.

Il *Consiglio di Amministrazione* potrà comunque definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed imprevedute, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita oppure assegnare un *bonus in cash* e/o in natura ai consiglieri che partecipino ad operazioni straordinarie, da parametrarsi ai vantaggi ottenuti dalla Società.

***1.8 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione***

Allo stato non è prevista la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione.

***1.9 Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata***

A giudizio degli Amministratori, la *Politica di Remunerazione* adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile in linea con le prassi nazionali e internazionali.

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

***1.10 Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, dei meccanismi di correzione ex post***

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.



**1.11 Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

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

**1.12 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società**

Per gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche non è prevista alcuna indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto.

Resta fermo quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

**1.13 Coperture assicurative, ovvero previdenziali e pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Per gli amministratori, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali.

**1.14 Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

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

L'Assemblea degli Azionisti di Bioera ha fissato, nella riunione del 16 giugno 2014, un compenso annuo lordo pari a Euro 4,0 migliaia per i componenti del *Comitato per la Remunerazione*, di cui Euro 2,0 migliaia per il ruolo di presidente di tale comitato, ed un compenso annuo lordo pari a Euro 4,0 migliaia per i componenti del *Comitato per le Operazioni con Parti Correlate*, di cui Euro 2,0 migliaia per il ruolo di presidente di tale comitato.

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

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

\* \* \*



## SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2016

Si vedano le Tabelle nn. 1 e 3b di cui allo Schema 7-bis allegate alla presente *Relazione*.

Si precisa che nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2016 non risultavano in essere specifici accordi con gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche che prevedessero indennità - diverse dal TFR dovuto in base alla legge e ai contratti collettivi di lavoro - in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Si precisa, inoltre, che nella struttura organizzativa di Bioera, alla data del 31 dicembre 2016, l'unico dirigente con responsabilità strategiche è l'Ing. Canio Giovanni Mazzaro, in carica come Direttore Generale dal 1 luglio 2012; lo stesso ricopre altresì il ruolo di Amministratore Delegato di Bioera S.p.A..

In ottemperanza di quanto disposto dall'art. 84-quater, comma 4, del *Regolamento Emittenti CONSOB*, si allega inoltre la Tabella n. 1+2 di cui allo Schema 7-ter, relativa alle informazioni sulle partecipazioni nell'Emittente dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

\* \* \*

### Allegato 1 - 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	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
						bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili				
<b>Daniela Garnero Santanchè</b>	Presidente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				144.000					144.000		
compensi da controllate e collegate				270.900					270.900		
<b>totale</b>				<b>414.900</b>	-	-	-	-	<b>414.900</b>		
<b>Davide Mantegazza</b>	Vice-Presidente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				15.000	3.000				18.000		
compensi da controllate e collegate				10.193	2.000				12.193		
<b>totale</b>				<b>25.193</b>	<b>5.000</b>	-	-	-	<b>30.193</b>		
<b>Canio Giovanni Mazzaro</b>	Amministratore Delegato	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
	Direttore Generale	01.01-31.12	tempo indeterminato								
compensi nella società che redige il bilancio				209.000		900.000			1.109.000		22.163
compensi da controllate e collegate				62.982				75.940	138.922		
<b>totale</b>				<b>271.982</b>	-	<b>900.000</b>	-	<b>75.940</b>	<b>1.247.922</b>		
<b>Davide Ariel Segre</b>	Consigliere	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				6.000	3.000				9.000		
compensi da controllate e collegate									-		
<b>totale</b>				<b>6.000</b>	<b>3.000</b>	-	-	-	<b>9.000</b>		
<b>Michele Mario Mazzaro</b>	Consigliere	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				6.000	1.000				7.000		
compensi da controllate e collegate				8.000					8.000		
<b>totale</b>				<b>14.000</b>	<b>1.000</b>	-	-	-	<b>15.000</b>		



Con riferimento ai compensi corrisposti all'Ing. Canio Giovanni Mazzaro da Bioera S.p.A., si evidenzia che lo stesso riveste il duplice ruolo di membro del consiglio di amministrazione (amministratore delegato) e di dipendente della società con mansione di "direttore generale". La componente fissa tiene conto sia della quota di emolumento di competenza dell'esercizio per la carica di amministratore che della remunerazione annua lorda di cui alla carica di dirigente della Società; a titolo informativo è stata indicata altresì la componente di trattamento di fine rapporto complessivamente maturata al 31 dicembre 2016 in forza delle previsioni giuslavoristiche attualmente vigenti e non ancora liquidata.

Nel corso della riunione del 26 luglio 2016, il Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A. ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod. civ., l'assegnazione di un *bonus* a favore dell'amministratore delegato per l'importo complessivo di Euro 900 migliaia, tenuto conto dell'attività, dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti in relazione al contratto sottoscritto dalla Società con Idea Team S.r.l. di cessione di n. 1.374.098 azioni ordinarie rappresentative del 24,587% di Ki Group S.p.A. e del correlato contratto di opzione sulla residua quota di partecipazione detenuta dalla Società in Ki Group S.p.A..

Si segnala infine che in virtù della carica di *investor relator* ricoperta presso la controllata Ki Group S.p.A., allo stesso risultano assegnate le disponibilità - a titolo gratuito - di un immobile sito in comune di Milano da utilizzarsi anche per finalità di *business accomodation* e di attività di relazione con gli investitori finanziari e di un'auto aziendale, mentre in qualità di procuratore generale della controllata Bioera RE S.r.l. la disponibilità - sempre a titolo gratuito - di un immobile sito in comune di Londra (Regno Unito).

nome e cognome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza 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
						bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili				
<b>Massimo Gabelli</b>	Presidente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				31.200					31.200		
compensi da controllate e collegate				14.700					14.700		
<b>totale</b>				<b>45.900</b>	-	-	-	-	<b>45.900</b>		
<b>Emiliano Nitti</b>	Sindaco Effettivo	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				15.600					15.600		
compensi da controllate e collegate				-					-		
<b>totale</b>				<b>15.600</b>	-	-	-	-	<b>15.600</b>		
<b>Daniela Pasquarelli</b>	Sindaco Effettivo	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				15.600					15.600		
compensi da controllate e collegate				-					-		
<b>totale</b>				<b>15.600</b>	-	-	-	-	<b>15.600</b>		
<b>Mario Cerliani</b>	Sindaco Supplente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016								
compensi nella società che redige il bilancio				-					-		
compensi da controllate e collegate				4.270					4.270		
<b>totale</b>				<b>4.270</b>	-	-	-	-	<b>4.270</b>		

Gli importi sopra indicati includono eventuali oneri e contributi integrativi, come previsti per legge.

\* \* \*

Allegato 2 - Tabella 3b - piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche





Nulla da segnalare.

\* \* \*

*Allegato 3 - Tabella 1+2 - partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche*

cognome e nome	carica	società partecipata	numero azioni	numero azioni	numero azioni	numero azioni
			possedute al 31.12.2015	acquistate nell'anno 2016	vendute nell'anno 2016	possedute al 31.12.2016
Garnero Santanchè Daniela	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Bioera S.p.A.	1.215.000		803.006	411.994
Davide Mantegazza	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Bioera S.p.A.	1.000.000			1.000.000
Mazzaro Canio Giovanni	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Bioera S.p.A.	18.008.204			18.008.204
Gabelli Massimo	Presidente del Collegio Sindacale	Bioera S.p.A.		20.000		20.000

\* \* \*

*Per il Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A.*

Dott.ssa Daniela Garnero Santanchè (Presidente)

Milano, 14 aprile 2017