



***Relazione degli amministratori sul secondo punto
all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria degli
azionisti del 28 aprile 2017***

Relazione degli amministratori relativamente al *secondo punto* all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria:

- Relazione sulla remunerazione: politica in materia di remunerazione.

Relazione degli amministratori relativamente al secondo punto all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria:

Relazione sulla remunerazione: politica in materia di remunerazione.

Signori azionisti,

la relazione sottoposta al Vostro esame, illustra la politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La Relazione sulla remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 3 marzo 2017, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e Remunerazioni e viene sottoposta all'assemblea ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs 58/1998 ("TUF").

L'assemblea sarà chiamata a deliberare sulla sezione I della Relazione sulla remunerazione, in senso favorevole o contrario, con voto consultivo (delibera non vincolante. L'esito del voto sarà posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

Si riporta qui di seguito la proposta di deliberazione sul secondo punto all'ordine del giorno dell'assemblea ordinaria.

"Signori Azionisti,

Vi proponiamo di:

- esprimere il Vostro voto consultivo in senso favorevole, con delibera non vincolante, sulla politica in materia di remunerazione degli amministratori, di cui alla prima sezione della Relazione sulla remunerazione".*

Allegato: Sezione I – Relazione sulla remunerazione degli amministratori, del direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche

Milano, 3 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente – Gabriella Chersicla

SEZIONE I

1. Introduzione

1.1. Il Modello di Governance

La Società Parmalat S.p.A. è amministrata da un Consiglio di Amministrazione i cui amministratori vengono eletti mediante voto di lista.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli azionisti del 17 aprile 2014 ed in carica fino al 29 aprile 2016, era composto come segue:

Amministratore	Carica in Parmalat	Cariche ricoperte nei Comitati		
		Comitato Nomine e Remunerazione	Comitato per il Controllo Interno, la Gestione dei Rischi e per la Corporate Governance	Comitato per il Contenzioso
Gabriella Chersicla	Presidente			
Yvon Guérin	Amministratore Delegato e Direttore Generale			
Antonio Sala	Amministratore			x
Riccardo Perotta	Amministratore indipendente		x	
Patrice Gassenbach	Amministratore			
Paolo Francesco Lazzati *	Amministratore indipendente	x	x	
Laura Gualtieri **	Amministratore indipendente	x		x
Umberto Mosetti	Amministratore indipendente	x	x	x
Elena Vasco ***	Amministratore indipendente	x		
Nicolò Dubini ***	Amministratore indipendente	x	x	x

*Il dott. Paolo Francesco Lazzati, Amministratore Indipendente, ha rassegnato le dimissioni dalla carica in data 8 Gennaio 2016

**L'Avv. Laura Gualtieri, Amministratore Indipendente, ha rassegnato le dimissioni dalla carica in data 18 Febbraio 2016

*** La dott.ssa Elena Vasco ed il dott. Nicolò Dubini sono stati nominati membri del Consiglio di Amministrazione a seguito delle dimissioni del dott. Paolo Francesco Lazzati e dell'Avv. Laura Gualtieri. La dott.ssa Elena Vasco ed il dott. Nicolò Dubini hanno dichiarato il possesso dei requisiti di indipendenza.

Si precisa che in data 10 marzo 2016 gli Amministratori Antonio Sala, Patrice Gassenbach e Yvon Guérin hanno rassegnato le dimissioni dalla carica a far data dall'assemblea di approvazione del bilancio 2015 del 29 aprile 2016. Ai sensi dell'articolo 11 comma 17 dello Statuto societario le dimissioni degli Amministratori hanno determinato la decadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2016 e resterà in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2018.

Esso è attualmente composto da:

Amministratore	Carica in Parmalat	Cariche ricoperte nei Comitati	
		Comitato Nomine e Remunerazione	Comitato Controllo e Rischi
Gabriella Chersicla	Presidente		
Yvon Guérin *	Amministratore Delegato e Direttore Generale		
Patrice Gassenbach	Amministratore		
Michel Peslier	Amministratore		
Elena Vasco	Amministratore indipendente	X	
Angela Gamba	Amministratore indipendente	X	X
Pier Giuseppe Biandrino	Amministratore indipendente		X
Nicolò Dubini	Amministratore indipendente	X	X
Umbero Mosetti	Amministratore indipendente		

* In data 9 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha nominato Yvon Guérin Amministratore Delegato della società.

Il Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2016 ha costituito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed il Comitato Controllo e Rischi, il quale svolge anche le funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

I Dirigenti con responsabilità strategica di Parmalat, alla data della redazione del bilancio, sono:

- Il Group Chief Financial Officer, Pierluigi Bonavita
- Il Group HR Director, Paolo Tanghetti
- Il General Counsel, Giuseppina Corsi

1.2. Il processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La politica di remunerazione è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la politica di remunerazione, la propone al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti.

La politica di remunerazione, come approvata dal Consiglio di Amministrazione, definisce principi e linee guida ai quali:

- il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:
 - o dei componenti il Consiglio di Amministrazione e in particolare degli Amministratori investiti di particolari cariche;
 - o dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- il Gruppo fa riferimento per la definizione della remunerazione dell'alta dirigenza.

Ai fini della definizione della politica di remunerazione sono costantemente analizzate e monitorate le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società. Nella predisposizione della politica sono stati coinvolti esperti indipendenti.

La politica di remunerazione è predisposta in linea con le raccomandazioni dell'articolo 6 del codice di autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A. La presente relazione sulla remunerazione è redatta in conformità con le disposizioni contenute nel documento CONSOB sull'attuazione dell'articolo 123-TER del D.Lgs 58/1998, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli Amministratori di società quotate.

1.3. Il ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione in carica fino al 29 Aprile 2016 era composto da tre membri non esecutivi ed indipendenti: Paolo Francesco Lazzati - Presidente, Laura Gualtieri e Umberto Mosetti. A seguito delle dimissioni di Paolo Francesco Lazzati e di Laura Gualtieri, in data 18 febbraio 2016 sono stati nominati quali membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione: Elena Vasco – Presidente e Nicolò Dubini.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione attualmente in carica, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 Maggio 2016, è composto da tre membri non esecutivi ed indipendenti: Elena Vasco - Presidente, Angela Gamba e Nicolò Dubini.

Il Comitato ha funzioni consultive e propositive. In particolare:

- formula pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprime raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti di cui

agli artt. 1.C.3 (orientamento in merito al numero massimo di Amministratori) e 1.C.4 (deroghe al divieto di concorrenza) del Codice di Autodisciplina;

- propone al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione. Monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio, verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- su richiesta dell'Amministratore Delegato o del Direttore Generale, individua i parametri e formule proposte per la determinazione della remunerazione dell'alta direzione della Società e per l'adozione di eventuali piani di stock option o di assegnazione di azioni o di altri strumenti, al fine di incentivare la fidelizzazione di tutta l'alta dirigenza; assiste il Consiglio di Amministrazione nella definizione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della predetta politica per la remunerazione avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati.

Nel corso dell'anno 2016 il Comitato per le Nomine e la Remunerazione si è riunito 6 volte, di cui 5 volte il comitato uscente con la partecipazione totalitaria dei suoi membri (si veda il dettaglio nella tabella di seguito riportata), e 1 volta il comitato nominato in data 9 maggio 2016 con la partecipazione totalitaria dei suoi membri. Le riunioni del Comitato sono state regolarmente verbalizzate.

Il dettaglio delle presenze è riportato nelle seguenti tabelle:

Membri del Comitato	Numero presenze alle riunioni del Comitato per il periodo compreso tra il 01/01/2016 e il 29/04/2016	Percentuale
Paolo Francesco Lazzati *	0	0
Laura Gualtieri *	1	100
Umberto Mosetti	5	100
Elena Vasco *	4	100
Nicolò Dubini *	4	100

* A seguito delle dimissioni del dott. Paolo Francesco Lazzati e dell'Avv. Laura Gualtieri, in data 18 febbraio 2016 sono stati nominati quali membri del Comitato per le Nomine e la Remunerazione la dott.ssa Elena Vasco – Presidente, e il dott. Nicolò Dubini

2. I principi guida della politica di remunerazione

2.1. Gli obiettivi della politica di remunerazione

La definizione della politica di remunerazione è sempre stata una priorità per il Gruppo, infatti, già a partire da Aprile 2004 sono stati definiti gli strumenti di base per implementare una politica in linea con le best practices.

L'approccio retributivo del Gruppo è orientato alla performance, alla consapevolezza dell'andamento del mercato e all'allineamento alla strategia di business negli interessi degli stakeholder nel medio-lungo termine.

I pilastri della Politica Retributiva del Gruppo sono:

- Governance chiara e trasparente;
- Compliance con i principi del codice di autodisciplina;
- Monitoraggio di tendenze e prassi di mercato;
- Allineamento della sostenibilità retributiva alla sostenibilità del risultato nel lungo termine;
- Motivazione e fidelizzazione di tutti i dipendenti, con una attenzione particolare alle risorse considerate strategiche.

Tali pilastri sono applicati anche nella definizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

I principali obiettivi della politica di remunerazione del top management sono:

- Attrarre, motivare e trattenere le professionalità richieste;
- Promuovere la crescita del valore per gli azionisti;
- Promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo ponendo particolare attenzione agli interessi degli stakeholder;
- Assicurare il collegamento tra remunerazione ed effettiva performance di breve e di lungo periodo, dell'azienda e dei manager.

La politica di remunerazione del top management per quanto attiene il bilanciamento tra retribuzione fissa e retribuzione variabile riflette il profilo di rischio della società, i cui obiettivi principali possono essere riassunti nel perseguitamento della crescita per linee interne e per linee esterne, sotto il vincolo di evitare diluizioni di redditività e del mantenimento di una solida posizione finanziaria. Considerando questi elementi unitamente alla minore ciclicità del settore e dei consumi alimentari rispetto ad altri beni di consumo, Parmalat ha ritenuto di non enfatizzare eccessivamente la componente variabile all'interno del mix retributivo.

Tale componente è inoltre soggetta, per ciascun Manager, ad un limite massimo espresso come percentuale della retribuzione fissa. Si prevede infatti che l'incentivo annuale erogabile non sia mai superiore al 50% del compenso fisso.

Con particolare riferimento all'articolo 6 del codice di autodisciplina per le società quotate (punti 6.P.2 e 6.C.1), considerato il profilo di rischio della società e del settore che risulta per sua natura meno esposto di altri agli effetti negativi della congiuntura economica, Parmalat ritiene di non dovere enfatizzare eccessivamente la componente variabile della remunerazione; in aggiunta, considerando i limiti posti alla entità della retribuzione variabile e l'esistenza di specifiche clausole di Claw Back (si veda par. 5.2.3) non si ritiene di dover applicare meccanismi di differimento della componente variabile maturata.

2.2. I criteri utilizzati per definire la remunerazione

I criteri utilizzati per definire la retribuzione dei top manager, in coerenza con la politica di remunerazione del Gruppo, sono:

- le prassi ed i livelli retributivi di mercato, nonché i livelli retributivi interni con l'obiettivo di garantire il rispetto dell'equità retributiva esterna ed interna; l'azienda si avvale annualmente della collaborazione di società indipendenti specializzate al fine di svolgere analisi comparative con specifici benchmark locali e internazionali costituiti da società comparabili al Gruppo Parmalat per dimensioni e complessità del business;
- la performance aziendale al fine di garantire l'allineamento della sostenibilità retributiva alla sostenibilità del risultato;
- l'impatto personale, la performance individuale nell'espletamento delle funzioni e degli obiettivi assegnati nonché la valutazione delle competenze di leadership e tecniche richieste;
- il rispetto del codice di condotta aziendale, nonché la costante adesione ai valori del Gruppo.

In relazione alle politiche di remunerazione, non si segnalano cambiamenti significativi rispetto all'esercizio finanziario precedente.

In continuità con le politiche di remunerazione definite nel 2016, anche per il 2017, nella predisposizione della presente relazione sulla remunerazione, la società Parmalat S.p.A. si è avvalsa del supporto di una società indipendente specializzata.

3. La struttura dei pacchetti retributivi

3.1. Membri del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, ivi incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati. Tali compensi non sono legati ai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Società, è quindi esclusa ogni partecipazione di Amministratori non esecutivi ai piani di incentivazione annuali o di più lungo termine.

Il compenso degli Amministratori, è determinato dall'Assemblea degli Azionisti e non varia fino alla successiva delibera approvata dall'Assemblea stessa, come previsto dall'Art. 19 dello Statuto.

L'Assemblea degli Azionisti determina il compenso globale del Consiglio di Amministrazione, inclusi i compensi individuali degli Amministratori che hanno ricevuto incarichi speciali come previsto dallo statuto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera in merito alla suddivisione tra i suoi membri del compenso globale. Gli Amministratori hanno il diritto di ricevere il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dei loro incarichi.

L'assemblea degli azionisti del 29 Aprile 2016 ha attribuito al Consiglio di Amministrazione un compenso annuale pari a euro 1.000.000.

Nella riunione del 24 Maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha ripartito il compenso per un importo parziale di euro 700.000.

L'importo è stato suddiviso come segue:

- per ciascun Amministratore un compenso fisso pari ad €50.000 su base annua
- per il Presidente un ulteriore compenso di € 250.000 su base annua, in relazione agli impegni che la carica comporta.

Nell'Assemblea degli Azionisti del 29 Aprile 2016 è stato deliberato che agli Amministratori membri dei Comitati interni spetta un ulteriore compenso, pari ad Euro 3.900 a seduta per membro del Comitato ed Euro 6.500 a seduta per il Presidente del Comitato.

3.2. Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si compone di:

- Compenso fisso per la carica di Amministratore;
- Retribuzione fissa per il ruolo di Direttore Generale;
- Retribuzione variabile annuale (“Management Incentive Program” o “MIP”) collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili;
- Retribuzione variabile di lungo periodo, LTI, sul triennio 2016-2018;
- Benefici addizionali monetari e non monetari (quali alloggio, scuola per i figli e contributi previdenziali).

In data 24 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la remunerazione dell'Ing. Yvon Guerin, quale Amministratore Delegato, sia da ritenersi ricompresa nella retribuzione da lui percepita quale Direttore Generale.

3.3. Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche si compone di:

- Retribuzione fissa;
- Retribuzione variabile annuale (“Management Incentive Program” o “MIP”) collegata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili;
- Retribuzione variabile di lungo periodo, LTI, sul triennio 2016-2018;
- Benefici addizionali (come descritti nel successivo par. 5.4).

Il Group Chief Financial Officer, essendo stato nominato Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili, non partecipa al Management Incentive Program (MIP).

4. Il bilanciamento degli elementi retributivi

I principali strumenti retributivi utilizzati nel Gruppo Parmalat sono: retribuzione fissa, incentivi a breve termine, incentivi a lungo termine e benefits.

L'approccio alla retribuzione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di elementi fissi e variabili, monetari e non monetari, che tenga in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della società; rispetto al settore di attività in cui Parmalat opera e alle caratteristiche dell'attività svolta, infatti:

- la retribuzione variabile è collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale ed individuale;
- gli obiettivi sono preventivamente indicati e determinati nonché direttamente legati al processo di definizione degli obiettivi aziendali;
- la componente variabile ha un peso relativo limitato rispetto al pacchetto complessivo; la componente fissa risulta adeguata nel caso il variabile annuale non venisse erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance; ciò facilita la focalizzazione non solo sugli obiettivi di breve periodo ma anche sulla creazione di valore in un'ottica di medio-lungo periodo;
- la retribuzione variabile prevede erogazioni superata una soglia minima al raggiungimento di una performance pari ad almeno il 90% del target. Al raggiungimento degli obiettivi come da budget approvato in Consiglio di Amministrazione si prevede l'erogazione dell'importo a target (100%), mentre al superamento degli obiettivi fissati sono previste erogazioni con un limite massimo pari al 150% dell'importo a target, per performance uguali o superiori al 120% degli obiettivi fissati;
- Parmalat ha adottato un sistema di valutazione complessiva della Performance che valuta: il raggiungimento degli obiettivi individuali, la performance nell'espletamento delle proprie funzioni, le competenze tecniche e manageriali, tra cui anche l'adesione ai valori Parmalat.

5. Le componenti del pacchetto retributivo del top management

5.1. Retribuzione Fissa

La componente fissa della remunerazione rappresenta la parte preponderante del pacchetto retributivo. E' strettamente legata alla posizione occupata dall'individuo all'interno dell'organizzazione, e remunerera le responsabilità ad essa connesse. E' connessa all'eccellenza e alla qualità del contributo individuale.

L'ammontare di retribuzione fissa assegnato a ciascun Amministratore e Dirigente con responsabilità strategiche viene riesaminato annualmente, sulla base dei criteri e secondo le modalità esposte ai paragrafi 2 e 7.

5.2. Retribuzione Variabile Annuale

Premessa

La componente variabile della remunerazione è finalizzata a promuovere il raggiungimento di risultati eccellenti, stabilendo un collegamento proficuo tra compensi e performance.

Gli obiettivi fondamentali del Management Incentive Program sono:

- la creazione di un *reward system* unico per tutte le subsidiary del Gruppo;
- la valorizzazione dei top performer aziendali;
- la realizzazione di un sistema retributivo che rafforzi la competitività del Gruppo.

All'interno del Management Incentive Program di Parmalat, un obiettivo è concepito come un sistema di risultati che devono essere raggiunti.

Per agire efficacemente da incentivo alla performance, ciascun obiettivo dev'essere "S.M.A.R.T.":

- Specific - definito in maniera chiara e univoca;
- Measurable - misurato attraverso indicatori oggettivi;
- Achievable - ambizioso e sfidante, ma comunque percepito come raggiungibile;
- Relevant - connesso direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
- Time-Framed - definito nell'ambito di un orizzonte temporale prestabilito.

Struttura e meccanismo di funzionamento

Il programma prevede che a ciascuno degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo vengano assegnati:

- Obiettivi Economico Finanziari di Gruppo:
 - Group Net Sales
 - Group Ebitda
 - Group Cash Flow
 - Group Free Cash Flow
- Obiettivi di funzione/individuali

I premi previsti al raggiungimento di ciascun obiettivo vengono espressi in termini di percentuale della retribuzione fissa ed erogati in forma monetaria; la retribuzione variabile target può variare tra il 20% e il 50% della retribuzione fissa in relazione al ruolo ricoperto.

La retribuzione variabile prevede erogazioni superata una soglia minima al raggiungimento di una performance pari ad almeno al 90% del target. Al raggiungimento degli obiettivi come da budget approvato in Consiglio di Amministrazione si prevede l'erogazione dell'importo a target (100%), mentre al superamento degli obiettivi fissati sono previste erogazioni con un limite massimo pari al 150% dell'importo a target, per performance uguali o superiori al 120% degli obiettivi fissati.

Il rapporto tra performance e premio è rappresentato dalla curva di incentivazione riportata di seguito:



Sono inoltre previsti delle soglie minime di performance (“Group Gate” o “Country Gate”) collegate all’EBITDA di Gruppo e di Operating Company, al non raggiungimento delle quali alcun incentivo verrà erogato.

Meccanismo di Claw Back

In conformità alle raccomandazioni dell’art. 6 del Codice di Autodisciplina, l’erogazione della remunerazione variabile annuale è soggetta e vincolata ad un meccanismo di c.d. Claw Back (restituzione).

In base a tale meccanismo la Società eserciterà il diritto di chiedere a ciascun beneficiario la restituzione del predetto bonus qualora lo stesso sia stato corrisposto a fronte e/o in presenza di specifiche circostanze, quali la presenza di dati errati o falsati, esistenza di condotte dolose o gravemente colpose, verifica di comportamenti in conflitto con, o in violazione dei, codici di condotta aziendali.

L’obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Società.

Tale meccanismo sarà applicabile anche ai Responsabili di Zona ed ai CEO delle principali consociate.

5.3. Long Term Incentive Plan

Nel corso del 2016 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un nuovo Long Term Incentive Plan che è stato approvato dall’Assemblea degli Azionisti in data 29 Aprile 2016 e valido per il triennio 2016-2018.

Tale piano presenta i seguenti obiettivi:

- focalizzare il top management sugli obiettivi di medio/lungo termine in una logica di sostenibilità della performance;
- allineare gli interessi del top management con quelli degli azionisti;
- rafforzare le politiche di retention delle risorse chiave;

- rafforzare l'allineamento delle politiche di remunerazione del Gruppo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate (art. 6), per quanto attiene i sistemi di incentivazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Piano consiste nell'assegnazione a ciascuno dei beneficiari del diritto a ricevere una somma di denaro subordinatamente sia al raggiungimento della soglia di accesso al piano che al conseguimento degli obiettivi di performance relativi al triennio 2016 - 2018.

I beneficiari sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del Comitato Nomine e Remunerazione, come segue:

- L'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Gruppo Parmalat;
- I Dirigenti con responsabilità strategiche di Parmalat:
 - o Il Group Chief Financial Officer;
 - o Il Group HR Director
 - o Il General Counsel
- Alcuni selezionati Chief Executive Officer delle Società del Gruppo Parmalat.

L'effettiva attribuzione al termine del periodo di performance triennale è condizionata – oltre che al raggiungimento della soglia di accesso al Piano di EBITDA triennale del Gruppo Parmalat o delle Società Controllate – anche al conseguimento dei seguenti specifici obiettivi di performance:

- a) EBITDA cumulato nel triennio 2016-2018 confrontato con l'EBITDA Target cumulato del piano triennale 2016-2018;
- b) Valore delle Net Sales al termine del piano triennale (valore Net Sales anno 2018) confrontato con Target Net Sales 2018;
- c) Valore del Free Cash Flow al termine del piano triennale (anno 2018) confrontato con Target Free Cash Flow cumulato del piano triennale 2016-2018
- d) Total Shareholder Return di Parmalat a confronto con l'andamento di tale indicatore delle società appartenenti all'indice Italia FTSE Italia Mid Cap, nel periodo 01/01/2016 – 31/12/2018;

Le quote di premio relative ai primi due indicatori a), b) e c) verranno assegnate al raggiungimento di un livello minimo (90% dell'obiettivo a target) di performance, cui corrisponderà un premio pari al 50% del premio previsto a target (100%). Al raggiungimento di un obiettivo massimo (120% dell'obiettivo a target) corrisponderà l'erogazione di un premio pari al 150% del premio previsto per risultati a target (100%). Per performance intermedie tra il minimo ed il target, tra il target ed il massimo si applicherà una interpolazione lineare.

Per quanto attiene la componente del premio collegata al Total Shareholder Return (indicatore d), il valore del premio erogato varierà secondo il posizionamento del Total Shareholder Return di Parmalat in relazione al Total Shareholder Return dell'indice FTSE Italia Mid Cap.

In particolare verrà erogato il 100% del premio qualora il Total Shareholder Return della Società superi il valore del Total Shareholder Return relativo all'indice FTSE Italia Mid Cap nel Periodo di Performance. Qualora il Total Shareholder Return della Società sia uguale o superiore al valore del Total Shareholder Return dell'indice FTSE Italia Mid Cap maggiorato del 10%, verrà erogato un premio (premio massimo) pari al 150% del premio target (=100%).

Qualora il Total Shareholder Return della Società risultasse inferiore al valore del Total Shareholder Return dell'indice FTSE Italia Mid Cap, il valore del premio relativo a tale indicatore sarà pari a zero.

5.4. Benefits

Il pacchetto di fringe benefits completa l'offerta retributiva complessiva, allineando l'equità interna con la competitività esterna. I principali benefits offerti sono:

- auto aziendale
- polizza sanitaria in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato (Dirigenti Industria)
- alloggio a seguito di trasferimento.

6. Contratti individuali e trattamento previsto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro /amministrazione

Non sono stati stipulati accordi tra Parmalat e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa, o se il rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Attualmente, non sono previste indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Di norma, la Società non stipula accordi che regolino ex-ante l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

La Società, inoltre, contempla la possibilità di stipulare con Amministratori, dirigenti con responsabilità strategica e senior managers, al termine del mandato o del rapporto di lavoro, dei patti di non concorrenza. In conformità alla giurisprudenza e alla prassi, tali accordi possono prevedere il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla Retribuzione Annua Lorda, in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo ed all'estensione territoriale. L'ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento dell'interruzione del rapporto, di norma non superiore ad un'annualità di retribuzione.

7. Il processo per l'attuazione della politica

7.1. Descrizione dei principali processi di reward aziendali

Il Piano di revisione salariale viene compilato e trasmesso alla Direzione Risorse Umane di Gruppo con cadenza annuale, contemporaneamente al budget di cui rappresenta parte integrante.

Relativamente ai Dirigenti con responsabilità strategica, l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, sulla base dei criteri definiti al punto 2, definisce gli aumenti della retribuzione fissa.

Il piano di incentivi annuale per il management (“Management Incentive Program” o “MIP”) che costituisce la parte variabile del sistema retributivo, prevede un’erogazione della retribuzione variabile vincolata al raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari e individuali assegnati annualmente ai destinatari del piano di incentivazione, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ogni anno inoltre l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, definisce gli obiettivi individuali dei Dirigenti con responsabilità strategiche in coerenza con il budget ed il piano strategico approvato dal Consiglio d’Amministrazione.