

GRUPPO CDC



www.cdc.it

**RELAZIONE SULLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 20 Gennaio 2014

INDICE

INTRODUZIONE	3
SEZIONE 1	4
1. GOVERNANCE	5
2. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA	10
3. PRINCIPI	10
4. STRUMENTI DI POLITICA REMUNERATIVA	11
5. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	13
6. DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	19
7. SENIOR MANAGERS ED EXECUTIVES	21
8. PRINCIPALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE	21
SEZIONE 2	23
DEFINIZIONI	24
TABELLE	25

INTRODUZIONE

Obiettivo della Relazione è quello di fornire al mercato informazioni volte ad evidenziare le finalità perseguitate con la politica di remunerazione (di seguito “Politica”), i principi ed i sistemi che ne sono alla base e la coerenza con gli obiettivi e le strategie sia di breve, sia di medio/lungo termine, della Società.

La suddetta Relazione è articolata in due sezioni.

La prima sezione illustra la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica.

La seconda sezione, invece, illustra i compensi degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, fornendo un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione ed evidenziando la coerenza con la politica in materia di remunerazione di riferimento.

Sezione 1

1. GOVERNANCE

La Politica ha, come obiettivo principale, di garantire la trasparenza e l'allineamento delle prassi retributive all'interno del Gruppo in rapporto ai principi di politica delle remunerazioni e nel rispetto delle normative esistenti.

La Politica definisce principi e linee guida ai quali:

- il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- il Gruppo fa riferimento per la definizione della remunerazione dei propri dipendenti.

I principali Soggetti/Organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle Politiche di remunerazione sono:

1. l'Assemblea dei Soci;
2. il Consiglio di Amministrazione;
3. il Comitato per la Remunerazione;
4. gli Amministratori esecutivi
5. il Collegio sindacale
6. la Direzione risorse umane

1.1 Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni l'Assemblea dei soci:

- ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3 c.c. determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Sindaci. Detto compenso nel rispetto del *Principio 6.P.1* del Codice di autodisciplina è stabilito in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società;
- ai sensi dell'art. 123-ter n. 6 del TUF esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla *"Politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri*

Dirigenti con responsabilità strategiche" definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);

- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- ai sensi dell'art 114-bis del TUF delibera sugli eventuali Piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche.

* * * * *

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

1. ai sensi dell'art 2389, comma 2 c.c. determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale e su proposta del Comitato per la Remunerazione. In particolare il Consiglio di Amministrazione provvede alla ripartizione del compenso complessivo deliberato dall'Assemblea in modo tale che nel rispetto del *Principio 6.P.2* del Codice di autodisciplina *a)* la remunerazione degli Amministratori esecutivi allinei gli interessi di questi ultimi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo; *b)* la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della loro partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione;
2. ai sensi del *Principio 6.P.3.* del Codice di Autodisciplina costituisce al proprio interno un Comitato per la remunerazione, composto da amministratori indipendenti di cui almeno uno dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Le specifiche competenze sopra indicate sono valutate al momento della nomina;
3. ai sensi del *Principio 6.P.4.* del Codice di Autodisciplina definisce, su proposta del Comitato per la remunerazione, una politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale Politica definisce le linee guida (componente fissa e variabile delle remunerazioni, obiettivi di *performance*, indennità da corrispondere in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o in caso di mancato rinnovo dello stesso, ecc.) che

tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni dei soggetti sopra indicati;

4. ai sensi dell'art. 123- *ter* n. 2 del TUF approva la Relazione sulla remunerazione da sottoporre ai soci (ai sensi dell'art. 123- *ter* n. 1) almeno 21 giorni prima della data dell'Assemblea prevista dall'art. 2364 comma 2 c.c.;
5. ai sensi del *Criterio Applicativo 6.C.2.* del Codice di Autodisciplina predispone, con l'ausilio del Comitato per la remunerazione, gli eventuali Piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF;
6. attua i Piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con- o con l'ausilio del- Comitato per la remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

* * * * *

1.3 Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio qualsiasi proposta in materia di remunerazione, ivi comprese le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti da particolari cariche e degli Amministratori esecutivi;
- formula la propria proposta sulla corretta individuazione e fissazione degli obiettivi di *performance* che consentano il calcolo della componente variabile della retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;

-
- monitora l'applicazioni delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di *performance*;
 - qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materie di politiche retributive. Detti esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, non devono esercitare attività rilevanti a favore della Direzione risorse umane della Società, degli azionisti di controllo 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;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica generale di remunerazione e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato al proprio interno il Comitato per la remunerazione in data 29/04/2011. Alla data di approvazione della presente relazione il Comitato per la remunerazione risulta così composto:

- *Enrico Barachini*, Presidente del Comitato ed Amministratore Indipendente
- *Elena Cenderelli*, membro del Comitato ed Amministratore Indipendente

Dettagliata descrizione del funzionamento e delle attività svolte dal Comitato per la remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 31/12/2013 è rinvenibile nella Relazione sul Governo societario pubblicata sul sito www.cdc.it, a cui pertanto si rinvia.

* * * * *

1.4 Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

-
- sottopongono al Comitato per la remunerazione gli eventuali progetti di Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;
 - forniscono al Comitato per la remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
 - attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

* * * * *

1.5 Collegio Sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime in particolare, ai sensi dell'art. 2389, comma 2 c.c., il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche. Nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la politica generale sulle remunerazioni.

* * * * *

1.6 Direzione Risorse Umane

La Direzione risorse umane supporta l'Amministratore Delegato ed il Comitato nella definizione della Politica del Gruppo provvedendo allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato e fornendo le analisi necessarie all'elaborazione delle politiche di remunerazione e all'allineamento delle stesse agli standard qualitativi più elevati.

In particolare, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- propone modifiche della Politica e degli strumenti di retribuzione/incentivazione ad esse collegate e ne verifica l'impatto sul sistema di remunerazione in essere;
- individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle *best practice*, previa valutazione dei ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimento;

-
- cura gli aspetti tecnici legati alla formulazione ed applicazione dei piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
 - cura la definizione ed applicazione del processo di valutazione delle *performances* a cui sono collegati sistemi di incentivazione di breve periodo;
 - controlla l'applicazione della Politica nell'ambito del Gruppo.

2. PROCESSO PER LA DEFINIZIONE ED APPROVAZIONE DELLA POLITICA

Annualmente il Comitato per la remunerazione, sulla base di una proposta formulata dell'Amministratore Delegato con il supporto della Direzione Risorse Umane di Gruppo, sottopone la Politica all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone la Politica all'Assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364 c.c. affinché la stessa deliberi, con efficacia non vincolante, in senso favorevole o contrario sulla sezione della Politica di cui al comma 3 dell'art. 123 *ter* del TUF.

La Politica del Gruppo 2013 è stata esaminata con parere positivo del Comitato per le Remunerazioni nell'incontro del 27/03/2013 e successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27/03/2013. Per la formulazione della Politica la Società non si è avvalsa di alcun consulente indipendente.

Sulla base della Politica di Gruppo la Direzione Risorse Umane assicura una gestione coerente per tutto il Gruppo.

3. PRINCIPI

La Politica adottata è preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e *perfomance* individuali e del Gruppo. La Politica è finalizzata alla creazione di valore sostenibile nel medio – lungo periodo per la Società e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

Le linee guida a cui devono attenersi gli organi societari chiamati a determinare le remunerazioni degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono:

- la remunerazione è collegata principalmente alle performance dell'individuo, del team e del Gruppo. Processi strutturati di valutazione delle *performances* aziendali permettono di identificare le migliori prestazioni e di remunerarle in maniera selettiva collegando la creazione del valore per il Gruppo alla *performance* del singolo.
- la Politica deve consentire di attrarre e mantenere i talenti e i *key performers* all'interno dell'organizzazione. La politica retributiva si posiziona in linea con la media del mercato;
- i meccanismi premianti della società si basano su una mappatura ed una valutazione dei ruoli per garantire equità all'interno del Gruppo;
- la Società definisce una politica selettiva e basata sul ritorno dell'investimento in modo da garantire un controllo rigoroso del costo del lavoro.

4. STRUMENTI DI POLITICA REMUNERATIVA

La Politica di Remunerazione definisce e utilizza diverse leve retributive in modo da motivare le risorse e premiarle in maniera selettiva incentivando comportamenti coerenti alla massimizzazione del valore per l'Azienda e gli Azionisti.

4.1 Retribuzione di base

La componente fissa della retribuzione è confrontata con indagini di mercato dettagliate e aggiornate, ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza della responsabilità ed è direttamente influenzata dalle *performances* individuali. La revisione della retribuzione è principalmente rivolta ai top *performances* ed ai possessori di conoscenza critiche.

4.2 Piani di retribuzione (MBO)

La retribuzione variabile a breve termine (c.d. MBO) è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti nel corso del singolo esercizio stabilendo un collegamento diretto tra compensi e obiettivi definiti/*performances*.

La struttura degli schemi di incentivazione mira a premiare in misura più che proporzionale le prestazioni che superano gli obiettivi prefissati e penalizza, fino all'azzeramento del compenso, le *performances* sotto il livello minimo di prestazione attesa.

Gli obiettivi degli Amministratori esecutivi sono stabiliti dal CdA su parere del Comitato per la remunerazione ed in adempimento della presente Politica.

Gli obiettivi per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stabiliti dall'Amministratore Delegato in adempimento della presente Politica e su parere del Comitato per la remunerazione. Detti obiettivi sono connessi, oltre alla *performance* - su base annuale - del Gruppo, anche alla *performance* economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza.

Gli MBO dei Senior managers e degli Executives sono definiti dal superiore gerarchico di intesa con la Direzione Risorse umane e possono includere, oltre alla *performance* - su base annuale - del Gruppo, anche la performance economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza.

Il Gruppo stabilisce un “*tetto*” massimo all'incentivo erogabile in caso di superamento degli obiettivi di target:

- nel caso di Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 30% della componente fissa annua lorda/RAL;
- per i Senior managers e gli Executives l'incentivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 120% dell'incentivo conseguibile a target.

4.3 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

E' politica del Gruppo CDC non stipulare accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Con gli *Amministratori* in carica la Società non ha stipulato accordi ex art 123 – *bis* del TUF che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di una offerta pubblica di acquisto. Il riconoscimento delle suddette indennità è eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la remunerazione.

Con riferimento ai *Dirigenti con responsabilità* il Gruppo CDC si è orientato nel perseguire, in caso di interruzione del rapporto in essere per motivi diversi dalla giusta causa, la c.d. “chiusura consensuale del rapporto”. Fermi restando gli obblighi di legge e/o contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

4.4 Patto di non concorrenza

Il Gruppo può stipulare con gli Amministratori, con i Dirigenti con responsabilità strategiche e per professionalità particolarmente critiche con Senior managers e Executives patti di non

concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL 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 ed alla relativa estensione territoriale la cui ampiezza varia in relazione al ruolo ricoperto al momento del perfezionamento dell'accordo.

5. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione nominato il 29/04/2011 è costituito da due Amministratori esecutivi e due Amministratori indipendenti, che rivestono altresì la carica di membri dei Comitati interni al CdA (CCI, Comitato per la remunerazione, Comitato per le nomine, Comitato degli Amministratori indipendenti).

In data 18/06/2013 il Presidente ed Amministratore Delegato Giuseppe Diomelli s è dimesso dalle cariche assunte e nella medesima data è stato nominato Presidente il Dott. Barachini già Amministratore Indipendente e Lead Independent Director (oltre che Presidente del Comitato per la Remunerazione, del Comitato per le nomine e membro del CCI)

Sono membri del Consiglio di Amministrazione dal 18/06/2013:

1. **Enrico Barachini** (Presidente del Consiglio di Amministrazione, Amministratore Indipendente, Leader Indipendent Director, Presidente del Comitato per la remunerazione e del Comitato per le nomine);
2. **Enrico Dell'Artino** (Amministratore Delegato);
3. **Elena Cenderelli** (Amministratore Indipendente e Presidente del CCI).

5.1. La remunerazione del Consiglio di Amministrazione

La Politica per gli Amministratori è rappresentata da un emolumento fisso, determinato sull'impegno richiesto dal ruolo per lo svolgimento delle attività assegnate e si articola:

- Compensi stabiliti dal CdA per la carica di Consigliere
- Compensi stabiliti dal CdA per la carica di Presidente e Amministratore Delegato
- Compensi stabiliti dal CdA per la carica di Amministratore Delegato
- Compensi stabiliti dal CdA per la carica di partecipante ai Comitati

-
- Compenso per il lead independent director

L'Assemblea dei soci in data 29/04/2011 ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari ad euro 1.200.000, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione tra i suoi membri. Nella medesima data il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione e con parere favorevole del Collegio sindacale, ha provveduto alla suddetta ripartizione attribuendo a tutti i Consiglieri un compenso fisso per la carica di Consigliere; a Giuseppe Diomelli un compenso aggiuntivo per la carica di Presidente ed Amministratore Delegato e ad Enrico Dell'Artino un compenso aggiuntivo per la carica, un compenso variabile ed un compenso fisso aggiuntivo a titolo di patto di non concorrenza. Sono stati altresì attribuiti i compensi aggiuntivi per i membri dei Comitati interni al CdA. E' stato infine attribuito a tutti i Consiglieri ed ai membri dei Comitati un gettone presenza (di importo differenziato per le ipotesi di presenza fisica rispetto alle ipotesi di presenza audio/videoconferenza). Nel corso della riunione del 19/12/2011, tenuto conto della situazione economico- finanziaria della Società, il CdA - su proposta del Comitato per la remunerazione e con parere favorevole del Collegio sindacale - ha deliberato la riduzione del compenso aggiuntivo per la carica assegnato al Presidente Giuseppe Diomelli ed all'Amministratore Delegato Enrico Dell'Artino. Nel corso della riunione del 23/03/2012 il CdA inoltre, sempre tenuto conto della situazione economico- finanziaria della Società ed in conformità con la significativa politica di riduzione dei costi dalla stessa adottata, ha deliberato, con efficacia dal 01/04/2012 al 31/03/2013, una ulteriore riduzione del compenso aggiuntivo per la carica assegnata al Presidente Giuseppe Diomelli ed all'Amministratore Delegato Enrico Dell'Artino, unitamente alla riduzione del compenso attribuito ai Consiglieri di Amministrazione.

In data 30/08/2012 il CdA, alla luce della situazione economico finanziaria della società, ha deliberato una nuova riduzione dei compensi degli Amministratori esecutivi.

In data 01/04/2013 l'Amministratore Delegato ha rinunciato all'importo riconosciutogli a titolo di patto di non concorrenza.

In data 16/04/2013 il CdA, al fine di adeguare l'importo complessivo dei compensi degli organi societari al valore riportato nel Piano Concordatario (euro 450.000 annui) ha deliberato una ulteriore riduzione dei compensi degli Amministratori esecutivi.

A fronte delle suddette delibere attualmente i compensi sono così ripartiti:

A) A tutti gli Amministratori:

- a.1) un compenso fisso annuo di Euro 30.000 (trentamila) da liquidarsi in dodici rate mensili, di Euro 2.500 (duemilacinquecento/00) ciascuna;
- a.2) un gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio, pari a Euro 600 (seicento/00), in caso di presenza fisica e di Euro 300 (trecento/00) in caso di presenza in audio o videoconferenza.

B) Al Presidente Enrico Barachini, un compenso fisso annuo aggiuntivo per la carica, pari ad Euro 48.000 (euro quarantottomila) da liquidarsi in dodici rate mensili, di Euro 4.000 (euro quattromila) ciascuna.

C) All'Amministratore Delegato Ing. Enrico Dell'Artino:

- c.1) un compenso fisso annuo aggiuntivo per la carica pari ad Euro 120.000 (centoventimila) da liquidarsi in dodici rate mensili, di Euro 10.000 (diecimila) ciascuna.
- c.2) un compenso variabile aggiuntivo di Euro 120.000 (centoventimila) liquidabile, dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di competenza, alle seguenti condizioni:
 - c.2.1.) al raggiungimento di un risultato netto dopo le imposte superiore ad un milione di euro: 100% (cento per cento) del compenso variabile;
 - c.2.2.) al raggiungimento di un risultato netto dopo le imposte fino ad un milione di euro: 50% (cinquanta per cento) del compenso variabile;
 - c.2.3.) per risultati netti dopo le imposte inferiori o uguali a zero: 0% (zero per cento) del compenso variabile.

D) Agli Amministratori che presiedono il Comitato di Controllo Interno, Prof.ssa Elena Cenderelli, ed il Comitato per la Remunerazione, Dott. Enrico Barachini:

- d.1) un compenso fisso aggiuntivo per la carica pari a Euro 6.000 (seimila);
- d.2.) un gettone di presenza per ciascuna seduta del Comitato, pari a Euro 600 (seicento), in caso di presenza fisica e di Euro 300 (trecento) in caso di presenza in audio o videoconferenza.

E) Agli Amministratori membri del Comitato di Controllo Interno e del Comitato per la Remunerazione:

- e.1) un compenso fisso aggiuntivo per la carica pari a Euro 4.800 (quattromilaottocento);
- e.2.) un gettone di presenza per ciascuna seduta del Comitato, pari a Euro 600 (seicento), in caso di presenza fisica e di Euro 300 (trecento) in caso di presenza in audio o videoconferenza.

F) Al Lead Independent Director, Sig. Enrico Barachini:

- f.1.) un compenso fisso aggiuntivo per la carica pari a Euro 6.000 (seimila);
- f.2.) un gettone di presenza per ciascuna riunione degli Amministratori Indipendenti, pari a Euro 600 (seicento).

I suddetti compensi sono da considerarsi cumulabili ed ai consiglieri spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

La Società non ha stipulato direttamente con gli amministratori in carica accordi ex art 123 – *bis* del TUF che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di una offerta pubblica di acquisto. Il riconoscimento delle suddette indennità è eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione ed il collegio sindacale, in un importo comunque non superiore ai limiti previsti dalla normativa vigente.

Per delibera del 12/05/2011, all'Amministratore Delegato Enrico Dell'Artino è riconosciuta una indennità di importo pari ad euro 180.000 per l'ipotesi di cessazione dalla carica per fine mandato. Tale indennità è da riconoscersi proporzionalmente al tempo di permanenza in carica (un trentaseiesimo per ogni mese di permanenza in carica).

La Società sottoscrive annualmente una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali con funzioni di amministrazione Direzione e/o controllo.

Gli amministratori della capogruppo ed i dipendenti delle società del gruppo rinunciano al compenso per le eventuali cariche assunte nelle società controllate, anche indirettamente, da CDC.

5.2 .Composizione della remunerazione degli Amministratori esecutivi

La remunerazione degli Amministratori esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegabili alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore a dodici mesi;
- una componente fissa linda a titolo di patto di non concorrenza.

Il Comitato per la remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la remunerazione degli Amministratori esecutivi avvalendosi delle tendenze di mercato e del confronto con i livelli retributivi nei settori di riferimento.

Con cadenza almeno annuale il Comitato per la remunerazione valuta la consistenza della retribuzione base degli Amministratori esecutivi ed indipendenti in relazione agli standard del mercato di riferimento ed alla luce della situazione economico finanziaria della Società e procede, eventualmente, alla revisione retributiva sulla base dei principi della Politica e tenendo conto del livello complessivo della remunerazione totale annua.

Il Comitato per la Remunerazione con cadenza annuale (dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di competenza) verifica il conseguimento dell'obiettivo prefissato per l'erogazione del compenso variabile dell'Amministratore Delegato. Il compenso erogato è variabile in quanto calcolato sulla base di percentuali prestabilite appartenenti ad intervalli regolari, con soglia minima di raggiungimento.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue componenti, il Consiglio di Amministrazione, anche al fine di assicurare che una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti assegnati, tiene conto :

- dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi;
- delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli amministratori esecutivi all'interno dell'azienda.

In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- la coerenza tra gli elementi posti alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- il confronto con la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta dalla Società;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile, individuato in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società (tenuto anche conto del settore di attività in cui la Società opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta);
- la previsione di limiti massimi per le componenti variabili sino ad un massimo del 44% dell'importo stabilito per i compensi fissi, fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti. Il criterio per la determinazione del compenso variabile dell'Amministratore delegato è stato stabilito come segue:
 - 100% (cento per cento) del compenso variabile al raggiungimento di un risultato netto dopo le imposte superiore ad un importo espressamente individuato;
 - 50% (cinquanta per cento) del compenso variabile al raggiungimento di un risultato netto dopo le imposte fino all'importo sopra identificato;
 - 0% (zero per cento) del compenso variabile per risultati netti dopo le imposte inferiori o uguali a zero.
- i benefici non monetari sono: autovettura, cellulare, portatile da utilizzarsi nel rispetto delle procedure aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati

sono resi pubblici al più tardi nel resoconto annuale sulla remunerazione (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Alla data di approvazione della presente relazione non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

6. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Per l'anno 2013 sono stati Dirigenti con responsabilità strategiche:

- **Stefano Zecchi** (Direttore Amministrazione Finanza e Controllo, Investor Relator e Direttore Acquisti);
- **Flavio Caterlani** (.Direttore Vendite, Distribuzione Retail)

Il CdA, con l'ausilio del CCI, almeno una volta l'anno, verifica quali dirigenti della Società e/o del Gruppo possano qualificarsi, ai sensi del principio IAS. 24, par. 9, come Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il processo di definizione delle remunerazioni e l'analisi della relativa competitività coinvolge:

- la Direzione risorse umane che individua e propone possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fisse e variabili della retribuzione complessiva rispettando i criteri definiti dalle *best practice*, previa valutazione dei ruoli all'interno dell'organizzazione e dell'analisi dei mercati di riferimento;
- il Comitato per la remunerazione chiamato a rendere un parere consultivo sulla proposta della Direzione risorse umane;
- l'Amministratore delegato il quale, dotato di poteri decisionali, riferisce a consuntivo al CdA.

Il Comitato per la remunerazione valuta, almeno annualmente, la coerenza della remunerazione dei dirigenti con la Politica.

6.1. I compensi dei Dirigenti con Responsabilità strategiche

La retribuzione cumulativa dei suddetti dirigenti per l'anno 2013 è pari ad euro 259.488,76 K€ di retribuzione monetaria e 4.537,27K€ di retribuzione non monetaria (fringe benefit/compensi in natura)

6.2 Composizione della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità strategiche

La remunerazione dei suddetti dirigenti è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO);
- una componente fissa lorda a titolo di patto di non concorrenza;
- benefits tipicamente riconosciuti ai Dirigenti (Previdenza Complementare, tramite i Fondi previsti dal CCNL (Fondo Mario Negri e Fondo Antonio Pastore); Polizza Sanitaria, tramite il Fondo previsto dal CCNL (Fondo FASDAC); Polizza Infortuni Professionali ed Extra Professionali, prevista dal CCNL, tramite Assicurazione AXA; Autovettura aziendale in uso promiscuo, secondo policy aziendale).

Nella determinazione della remunerazione e delle sue componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto dei seguenti criteri:

- la componente fissa ha un peso generalmente non superiore all'80% della retribuzione globale di fatto;
- l'incentivo a target MBO (annuale) è non inferiore al 20% della remunerazione annua lorda fissa.

La Società, attraverso l'erogazione di una “*una tantum*”, premia annualmente attività, progetti, realizzazioni di singoli e/o gruppi su temi specifici di particolare rilevanza aziendale, con l'obiettivo di riconoscere l'eccezionalità del contributo dato, migliorare il clima aziendale ed il coinvolgimento del personale.

Come gli Amministratori, anche i Dirigenti possono essere destinatari di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari, che se approvati sono resi pubblici al più tardi nella Relazione annuale sulla remunerazione dell'anno successivo (fermi restando gli ulteriori eventuali obblighi di trasparenza previsti dalla normativa applicabile).

Alla data della presente Relazione la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

7. SENIOR MANAGERS ED EXECUTIVES

La remunerazione dei Senior Managers e degli Executives più in generale è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (c.d. MBO);
- una componente fissa lorda a titolo di patto di non concorrenza, per professionalità particolarmente critiche;
- benefits riconosciuti da prassi aziendali.

Il Gruppo CDC può attribuire una “*una tantum*” in occasione di esigenze gestionali o in occasione del raggiungimento di specifici obiettivi di natura straordinaria.

Alla data della presente Relazione la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

8. PRINCIPALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO PRECEDENTE

La Società ha depositato in data 08 Aprile 2013 il ricorso per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo in continuità con assuntore ex art. 186-bis LF ed in coerenza con il Piano concordatario ha proseguito la politica di contenimento dei costi già iniziata nell'anno precedente anche tramite una ulteriore riduzione dei compensi degli organi societari ed una riorganizzazione della struttura organizzativa – funzionale, cui ha conseguito, per il 2014, l'individuazione di un unico Dirigente con Responsabilità strategiche.

Il suddetto Piano concordatario prevede che a seguito del decreto di omologa del Tribunale di Pisa CDC POINT S.p.A. sia posta in liquidazione (come già comunicato al Mercato in data 23 Novembre 2012, 17 Gennaio 2013, 6 Marzo 2013, 8 Aprile 2013, 11 giugno 2013, 06 Agosto 2013, 04 Settembre 2013), per cui la presente Politica troverà applicazione anche nell'anno 2014 sino alla

delibera assembleare di liquidazione volontaria della Società ai sensi dell'art. 2484 comma 1 numero 6) c.c..

CDC POINT S.p.A. in concordato preventivo

Il Presidente

Enrico Barachini

Sezione 2

2013

DEFINIZIONI

Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi fissi: all'interno di questa voce sono ricompresi gli emolumenti di competenza deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Compensi per la partecipazione a comitati: sono indicati gli emolumenti ricevuti per la presidenza o la partecipazione a eventuali comitati secondo i criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte (ed il relativo ruolo) e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi (sez.1. cap 5).

Bonus e altri incentivi: sono incluse le quote di retribuzioni maturate anche se non ancora corrisposte nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso a fronte del piano di incentivazione variabile a breve termine (vedi paragrafo "MBO") di cui sono beneficiari l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Partecipazione agli utili: al 31 Dicembre 2012 non si è verificata alcuna partecipazione agli utili.

Benefici non monetari: all'interno di questa voce è indicato il valore dei *fringe benefit* secondo un criterio di imponibilità fiscale, comprese le eventuali polizze assicurative e sanitarie integrative.

Altri compensi: al 31 Dicembre 2012 non sono presenti ulteriori retribuzioni derivante da altre prestazioni fornite che rappresentino una forma di remunerazione indiretta

Fair Value Compensi Equity: al 31 Dicembre 2012 non sono stati adottati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari

Indennità di fine carica: all'interno di questa voce sono indicate le indennità maturate a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, come esplicitato nel paragrafo 5.1.



CDC POINT S.p.A. - Bilancio al 31 dicembre 2013 - tabella n. 1

AMMONTARE DEI COMPENSI SPETTANTI AGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(migliaia di Euro)



CDC POINT S.p.A. - Bilancio al 31 dicembre 2013 - tabella 2

PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE