



**Relazione del Consiglio di Amministrazione sul punto n. 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea  
ordinaria convocata per il giorno 29 aprile 2015**

Best Union Company S.p.A.

Sito Web: [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com)

PUNTO N. 4 ALL'ORDINE DEL GIORNO - POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ, NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ O DI SUE CONTROLLATE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Azionisti,

per una completa informazione sulla materia in oggetto si rimanda alla Relazione sulla remunerazione messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com) nella sezione Investor Relation.

Siete pertanto invitati ad approvare la seguente proposta di delibera:

“L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Best Union Company S.p.A.:

- esaminata la Relazione sulla remunerazione,

**delibera**

in senso favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione. ”

Bologna, 26 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Luca Montebugnoli



## **Relazione sulla Remunerazione**

Redatta ai sensi dell'Art 123-ter D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58  
(Testo Unico della Finanza – TUF) ed ai sensi dell'Art. 84-quater  
Regolamento Consob - delibera n. 11971 del 14 maggio 1999

Best Union Company S.p.A.

Sito Web: [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com)

Esercizio a cui si riferisce la Relazione: 2014

Data di approvazione della Relazione: 26 marzo 2015

# Relazione sulla Politica della Remunerazione

## Sezione I

### 1. Introduzione

La Relazione sulla Remunerazione descrive la Politica sulla Remunerazione – adottata dal Consiglio di Amministrazione di Best Union Company S.p.A. (in seguito “**Best Union**” o, a seconda dei casi, la “**Società**”) in data 28 marzo 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione – con particolare riferimento alle finalità ed ai principi che sono alla base della determinazione delle retribuzioni (i) degli Amministratori investiti di particolari cariche, (ii) dei Direttori generali nonché (iii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è predisposta in conformità alle raccomandazioni dell’Articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”), come da ultimo modificato in data 5 dicembre 2011, al quale la Società ha aderito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2013 adottando il testo del Regolamento di Corporate Governance, consultabile sul sito internet della Società - [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com) - nella sezione Investor Relation.

La presente Politica sulla Remunerazione potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dall’art. 4.1 (ii) della procedura interna adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 e disponibile sul sito internet [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com) (la “**Procedura**”), sono, tra l’altro, escluse dalla disciplina contenuta nella Procedura le deliberazioni (diverse da quelle previste al paragrafo che precede) in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- (1) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- (2) nella definizione della politica di remunerazione, sia stato coinvolto il Comitato per la Remunerazione;
- (3) sia stata sottoposta all’approvazione o al voto consultivo dell’Assemblea dei Soci una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- (4) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

## **Processo per la definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione e principali soggetti coinvolti.**

I principali soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- a) il Consiglio di Amministrazione;
- b) il Comitato per la Remunerazione;
- c) l'Amministratore Delegato;
- d) l'Assemblea dei Soci;
- e) il Collegio Sindacale.

\* \* \*

### **Assemblea dei Soci.**

L'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo, se nominato, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), Codice Civile;
- ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale può determinare anche un importo complessivo per tutti gli Amministratori compresi quelli investiti di particolare cariche;
- esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla Relazione sulla Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- 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, ai sensi dell'art. 114-*bis* Tuf.

\* \* \*

### **Consiglio di Amministrazione.**

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;

- definisce tra l'altro, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 84-ter del Regolamento Emittenti e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, sulla delega dell'Assemblea dei Soci.

\* \* \*

### **Comitato per la Remunerazione.**

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi di cui due indipendenti.

Gli attuali componenti il Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 aprile 2012 per quanto riguarda Stefano Landi e nella riunione del 12 febbraio 2013 per quanto riguarda Gabriele Troncosi e Roberto Landuzzi..

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Gabriele Troncosi, Presidente del Comitato per la Remunerazione e Amministratore Indipendente;
- Roberto Landuzzi, Amministratore Indipendente, membro del Comitato;
- Stefano Landi, Amministratore non esecutivo, membro del Comitato.

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di performance che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della Politica sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolare cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari;

- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di Best Union, degli azionisti di controllo di Best Union 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.

\* \* \*

### **Amministratore Delegato.**

L'Amministratore Delegato, con il supporto delle funzioni aziendali responsabili della gestione delle Risorse Umane:

- definisce la Politica di Remunerazione della Società e del Gruppo sottoponendola al parere del Comitato per la Remunerazione e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- fornisce pareri sulla remunerazione dei Dirigenti con competenze strategiche;
- propone gli obiettivi di performance e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con competenze strategiche, da inserire nella politica per la remunerazione;
- fornisce al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- attua le politiche di remunerazione dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società in coerenza con il presente documento.

\* \* \*

## 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, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere, verifica la coerenza con la Politica sulla Remunerazione delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione.

## 2. Principi

La Politica sulla Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica sulla Remunerazione è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e performance individuali. La Politica sulla Remunerazione mira 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.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica sulla Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e l'eventuale componente variabile (attualmente non attivata) tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (ii) la componente variabile, ove prevista, prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile, ove prevista, non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) gli obiettivi di *performance* sono:
  - prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio lungo periodo della Società;
  - specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
  - misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
  - realistici, in quanto ritenuti raggiungibili;
  - definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile, ove prevista, è erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.



La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-*bis* Tuf. Nella definizione della politica sulla remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

### 3. La remunerazione degli Amministratori.

Con riferimento all'esercizio sociale iniziato a far data dall' 1 gennaio 2014 la carica di Amministratore è ricoperta da:

Luca Montebugnoli	Presidente e Amministratore Delegato
Silvano Taiani	Amministratore Esecutivo
Luana Sabattini	Amministratore Esecutivo
Giuseppe Camillo Pilenga	Amministratore non Esecutivo
Stefano Landi	Amministratore non Esecutivo
Licia Montebugnoli	Amministratore non Esecutivo <sup>(1)</sup>
Gabriele Troncossi	Amministratore Indipendente
Roberto Landuzzi	Amministratore Indipendente

<sup>(1)</sup> La consigliere Licia Montebugnoli non è più amministratore esecutivo a seguito della delibera assunta dal Consiglio di Amministrazione del 15 settembre 2014

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso. Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Allo stato attuale nulla è stato ancora deliberato in relazione ai compensi di natura variabile per gli Amministratori investiti di particolari cariche: pertanto a tali Amministratori investiti di particolari cariche sono riconosciuti unicamente i compensi indicati nella Sezione II della presente Relazione.

Si segnala che, in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi Sociali, Direttori Generali, ove nominati, e Dirigenti con responsabilità strategica, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave, ad attività svolte nell'esercizio delle loro funzioni.

La società ed il Gruppo nel suo complesso non riconoscono altri benefits non monetari, quali forme di assicurazione sanitaria integrativa, auto aziendale, ecc.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è previsto che si componga, in generale, dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;

- ove espressamente prevista e deliberata, una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e coerenti con una politica di prudente gestione del rischio. Si precisa che, alla data odierna, nulla è stato deliberato in relazione ai compensi di natura variabile per gli Amministratori della Società. Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori investiti di particolari cariche e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori investiti di particolari cariche all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare, la componente variabile della remunerazione, ove espressamente prevista, viene determinata sulla base di un modello c.d. di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l'erogazione della stessa, in una logica premiante, al raggiungimento degli obiettivi quantitativi economico-finanziari generali ed individuali nonché degli obiettivi individuali di performance. La valutazione qualitativa sarà effettuata congiuntamente dal *Chief Executive Officer* (CEO) e dal *Chief Operations Officer* (COO).

L'individuazione degli obiettivi sia generali sia individuali e di definizione della loro incidenza segue i seguenti criteri:

- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da Best Union;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la eventuale componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche delle attività d'impresa concretamente svolta;
- la previsione di limiti massimi per le componenti variabili, ove previste, fermo restando che, qualora siano previste componenti variabili, 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;

- che gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio - lungo periodo.

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche per l'esercizio 2014 non sono ancora stati stabiliti dal Consiglio di Amministrazione .

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati approvati Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari.

#### **4. Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategiche.**

Alla data del 31 dicembre 2014 nonché alla data del 26 marzo 2015, i dirigenti con responsabilità strategiche sono i seguenti:

- Silvano Taiani Deputy CEO

In base ai contratti stipulati (in data antecedente il 26 marzo 2015), ed ancora in vigore, la remunerazione del Dirigente con responsabilità strategica è composta, esclusivamente, da una componente fissa annua lorda.

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

#### **5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.**

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di amministrazione o per il loro mancato rinnovo.

#### **Definizioni**

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato :

**Amministratori:** si intendono tutti gli Amministratori di Best Union, siano essi Esecutivi, non Esecutivi, Indipendenti, ecc. ;

**Amministratori investiti di particolari cariche:** in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, si intendono tali:

- i membri del Consiglio di Amministrazione di Best Union che ricoprono incarichi direttivi nella Società;
- l'Amministratore di Best Union che sia anche Presidente della Società quando abbia uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;

**Dirigenti con responsabilità strategiche:** coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della

direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate).

## Sezione II

### **1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio 2014.

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società viene corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 5.000 lordi annui, determinato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2013.

Per ciascun Amministratore investito di particolari cariche il compenso annuo lordo è di Euro 120.000.

L'emolumento del Presidente ed Amministratore Delegato è pari ad un compenso annuo lordo di Euro 180.000.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2014 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, Codice Civile; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; nei Bonus e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano una tantum; negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate; (ii) le retribuzioni da lavoro dipendente (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR); (iii) le indennità di fine carica; e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

## TABELLE

Come richiesto dall'articolo 123-ter del TUF viene fornito il dettaglio nominativo dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo anche da società controllate e collegate.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.**

NOMINATIVO	CARICA	EMOLUMENTO PER LA CARICA (EURO)	BENEFICI NON MONETARI	BONUS E ALTRI INCENTIVI	ALTRI COMPENSI	TOTALE
Luca Montebugnoli	Presidente e Amministratore Delegato	180.000	NO	NO	NO	180.000
Luana Sabattini	Amministratore Delegato	120.000	NO	NO	NO	120.000
Silvano Taiani	Amministratore Delegato	0	NO	NO	110.000	110.000
Stefano Landi	Amministratore	5.000	NO	NO	NO	5.000
Giuseppe Pilenga	Amministratore	5.000	NO	NO	NO	5.000
Licia Montebugnoli (*)	Amministratore	86.250	NO	NO	NO	86.250
Gabriele Troncosi	Amministratore Indipendente	5.000	NO	NO	NO	5.000
Roberto Landuzzi	Amministratore Indipendente	5.000	NO	NO	NO	5.000

(\*) Si precisa che il Consiglio di Amministrazione della Società del 15 settembre 2014 ha tra l'altro revocato tutte le deleghe gestorie in precedenza conferite al Consigliere Licia Montebugnoli.

(\*) (\*) Si precisa inoltre che Giovanni Martinelli ha rivestito il ruolo di direttore generale della società, nell'esercizio 2014, sino alla data del 27 febbraio 2014 – data in cui si è conclusa la sua collaborazione con il Gruppo. Il sig. Giovanni Martinelli ha percepito, per il periodo 1 gennaio – 27 febbraio 2014, un compenso lordo di Euro 15.774.

Non sono attualmente in vigore piani di stock option.

Non sono previsti indennizzi per la risoluzione anticipata del rapporto.