



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE** ai sensi dell'art. 123-ter TUF

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 25 febbraio 2015 disponibile sul sito internet [www.bonificheferraresi.it](http://www.bonificheferraresi.it) – sezione “Governance”

<b>GLOSSARIO.....</b>	<b>3</b>
<b>PREMESSA.....</b>	<b>4</b>
<b>SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE. ....</b>	<b>5</b>
<b>1. 1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA .....</b>	<b>5</b>
1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica .....	5
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione .....	5
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica .....	6
<b>1. 2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE .....</b>	<b>6</b>
1.2.1 Finalità della politica sulla remunerazione e cambiamenti rispetto al 2014 .....	6
1.2.2 Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti di Bonifiche Ferraresi .....	7
1.2.3 Amministratori di Bonifiche Ferraresi investiti di particolari cariche .....	8
1.2.4 Amministratori esecutivi.....	8
1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche .....	10
1.2.6 Benefici non monetari.....	12
1.2.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto.....	12
<b>SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI .....</b>	<b>13</b>
<b>PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....</b>	<b>13</b>
<b>PARTE SECONDA - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E AL DIRETTORE GENERALE .....</b>	<b>17</b>
<b>PARTE TERZA - PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL'EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DAL DIRETTORE GENERALE .....</b>	<b>19</b>

## GLOSSARIO

**Codice di Autodisciplina/Codice:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2014 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., disponibile all'indirizzo [www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it), nella sezione "Borsa Italiana – Regolamento – Corporate Governance".

**Cod. civ./c.c.:** il codice civile.

**Consiglio o Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

**Bonifiche Ferraresi, Emittente o Società:** l'emittente azioni quotate cui si riferisce la Relazione.

**Esercizio:** l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione

**Regolamento Emittenti Consob:** il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 in materia di emittenti.

**Regolamento Parti Correlate:** il Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato.

**Relazione sulla Remunerazione:** la relazione sulla remunerazione che le società sono tenute a redigere ai sensi dell'articolo 123-ter TUF.

**TUF:** il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) come successivamente modificato.

## PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato ("TUF") e dell'articolo 84-quater del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato, (il "**Regolamento Emittenti**") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter al Regolamento Emittenti.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- (i) la Sezione I illustra la Politica elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2015 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, tale sezione sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014;
- (ii) la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Bonifiche Ferraresi (ove presenti):
  - (a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
  - (b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio.

La relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute nella Società da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall'articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La presente Relazione sulla Remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la Sede Legale in Roma, l'Amministrazione Centrale in Ferrara, sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" [www.1info.it](http://www.1info.it), sul sito di Borsa Italiana S.p.A. e nel sito della Società [www.bonificheferraresi.it](http://www.bonificheferraresi.it), sezione "Governance".

## SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica sulla Remunerazione di Bonifiche Ferraresi, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, in data 11 settembre 2014.

Tale Politica si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del management della Società con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione per il 2015, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, delle best practice nazionali e internazionali.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato ("**Regolamento Parti Correlate**"), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 16 dicembre 2014, e disponibile sul sito internet [www.bonificheferraresi.it](http://www.bonificheferraresi.it) nella sezione "Documentazione Societaria", l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Ammi-

nistratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione per il 2015.

## **SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.**

### **1. 1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA**

#### **1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica**

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione, l'Assemblea dei soci ed il Collegio Sindacale.

##### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 21 dello Statuto sociale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

##### Comitato per la Remunerazione

Per quanto riguarda ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione si rinvia al successivo paragrafo 1.1.2.

##### Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 22 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- 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'articolo 114-bis TUF.

Restano in ogni caso ferme le competenze attribuite al Collegio Sindacale ai sensi della normativa vigente.

#### **1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione, nominato il 4 agosto 2014, si compone di tre membri, tutti amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti: Valeria Petterlini (Presidente - indipendente), Sergio Lenzi (indipendente), Bruna Saviotti. La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di tale Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2014 e secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione adottato dal Consiglio in pari data, al Comitato per la Remunerazione, oltre a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione adottata dalla Società (e illustrata nella presente Relazione sulla Remunerazione), sono rimessi i compiti di cui all'art. 6 del Codice e, in particolare esso:

- (a) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- (b) presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti; il Comitato, previa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione, può altresì avvalersi dei servizi di un consulente per ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive. In tal caso il Comitato verifica preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta.

Alle riunioni del Comitato è regolarmente invitato il Presidente del Collegio Sindacale così da assicurare il flusso informativo e di segnalazioni raccomandato dal Codice nei confronti di tale organismo. Possono essere invitati a partecipare di volta in volta altri amministratori, altri dipendenti ed esperti con funzioni consultive.

Il Comitato è assistito nell'organizzazione delle proprie riunioni dalla Direzione Amministrazione e Finanza, che assicura il coordinamento delle attività con il Consiglio di Amministrazione. La Segreteria Societaria svolge la funzione di segretario del Comitato.

Il Presidente del Comitato formula al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato indicazioni in ordine a eventuali argomenti da includere all'ordine del giorno delle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Il Presidente del Comitato informa il Consiglio di Amministrazione alla prima riunione successiva delle decisioni assunte, anche nella forma di proposta al Consiglio, in ordine alle valutazioni e pareri assunti sulle tematiche di propria competenza.

### **1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica**

Per la definizione dei meccanismi di incentivazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti la Società si è avvalsa della collaborazione dell'esperto indipendente HayGroup S.r.l.

## **1. 2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE**

### **1.2.1 Finalità della politica sulla remunerazione e cambiamenti rispetto al 2014**

La Politica di Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni in modo tale da attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. A tal fine, la remunerazione del management deve essere articolata in modo da consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili, con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di performance, anche di natura non economica, coerenti con l'attività svolta da Bonifiche Ferraresi.

In particolare, la Politica di Remunerazione si basa sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in Bonifiche Ferraresi:

(i) il sistema di incentivazione del top management riconosce un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto delle caratteristiche dell'attività e del settore in cui la stessa opera;

(ii) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica/funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;

(iii) la componente variabile della remunerazione – per la quale sono previsti dei limiti massimi – è correlata al raggiungimento di obiettivi di performance aziendale e/o individuale i quali sono (a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale in modo da contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività della Società; (b) legati a parametri anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque verificabili ex post; (c) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito della Società e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti;

(iv) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il management ad assumere rischi di business in misura coerente con la strategia complessiva della Società e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione.

La Società ha ritenuto opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: (i) Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti, (ii) Amministratori investiti di particolari cariche (escluso l'Amministratore Delegato), (iii) Amministratori esecutivi (incluso l'Amministratore Delegato) e (iv) Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### **Modifiche apportate alla Politica sulla remunerazione**

La Politica 2015 tiene conto del nuovo assetto di governance conseguente al cambio dell'azionista di maggioranza, avvenuto nel corso del 2014.

In particolare, il nuovo Consiglio di Amministrazione ha nominato il Presidente e l'Amministratore Delegato ed ha approvato il progetto di riorganizzazione dell'assetto manageriale.

Per effetto della suddetta nuova organizzazione è venuta meno la funzione di Direttore Generale, le cui competenze sono state assorbite in capo all'Amministratore Delegato, e sono state definite tre aree di competenza dei manager della Società alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, deliberato di aderire al Codice di Autodisciplina e la Politica di Remunerazione è stata redatta tenendo conto delle raccomandazioni ivi contenute.

#### **1.2.2 Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti di Bonifiche Ferraresi**

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi.

Per Amministratori indipendenti si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, TUF e dall'articolo 3 del Codice di Autodisciplina.

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea. Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea. Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Agli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti può essere riconosciuto un ulteriore compenso fisso annuo ovvero un gettone di presenza quali componenti dei Comitati istituiti in seno al Consiglio di Amministrazione, con un'eventuale maggiorazione qualora l'Amministratore rivesta la carica di Presidente del Comitato.

### **1.2.3 Amministratori di Bonifiche Ferraresi investiti di particolari cariche**

Agli Amministratori investiti di particolari cariche di Bonifiche Ferraresi, diversi dall'Amministratore Delegato, spetta un ulteriore compenso annuo fisso nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, nel rispetto dell'importo complessivo eventualmente stabilito dall'Assemblea.

In particolare, spetta un compenso fisso – non legato al raggiungimento di obiettivi, bensì commisurato alle responsabilità e competenze connesse alla carica – agli Amministratori che rivestono la carica di Presidente ovvero di Vicepresidente (ove nominato).

Gli emolumenti riconosciuti al Presidente assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea degli Azionisti, quale componente del Consiglio di Amministrazione.

### **1.2.4 Amministratori esecutivi**

Agli Amministratori esecutivi è riconosciuta la corresponsione di un compenso fisso e la corresponsione di un compenso variabile di breve periodo e può essere riconosciuta la corresponsione di un compenso variabile di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione della Società.

I suddetti compensi saranno determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e terranno conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

Il compenso variabile è subordinato al raggiungimento: (i) di specifici obiettivi di performance come indicati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in misura pari a circa il 70% della componente variabile; ovvero (ii) di obiettivi di natura strategica stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, in misura pari a circa il 30% della componente variabile.

#### Clausola di clawback

Con riferimento alle componenti variabili, la Società potrà richiedere agli Amministratori esecutivi la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

#### **(A) Componente fissa**

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta dall'interessato. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di performance, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore esecutivo nel caso in cui le componenti variabili di cui ai successivi Paragrafi (B) e (C) non fossero erogate.

#### **(B) Componente variabile di breve periodo**

La componente variabile di breve periodo potrà essere costituita da piani di incentivazione monetari e/o da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF.

#### Piani di incentivazione monetari

La componente variabile di breve periodo è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di performance ovvero ad obiettivi di natura strategica.

La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a parametri quali, a titolo esemplificativo, l'EBITDA ovvero altri parametri comunemente utilizzati nelle prassi di mercato (l'"Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi") come indicato dal Consiglio di Amministrazione su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare tale sistema di calcolo prevede un limite minimo non inferiore al 50% dell'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi (soglia di underperformance), al di sotto del quale il bonus non viene erogato, e un limite massimo fissato al 100% che prevede la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 100% del bonus, il quale costituisce il cap della retribuzione variabile.



Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 50% ed il limite massimo del 100% dell'obiettivo.

In caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi la componente variabile di breve periodo sarà pari indicativamente ad un range compreso tra il 40-60% del compenso fisso.

Ai fini della definizione degli obiettivi, della valutazione delle performance e della comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, si prevede:

- (i) la definizione e la condivisione degli obiettivi per l'esercizio di riferimento (indicativamente entro il mese di novembre dell'esercizio precedente) secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione della Società;
- (ii) la possibilità di valutazioni intermedie delle performance (indicativamente a metà dell'esercizio di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'analisi di eventuali azioni correttive;
- (iii) la valutazione finale delle performance e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (indicativamente, entro il mese di marzo dell'esercizio successivo).

La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione amministrativa, che sottoporrà le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

Nel caso in cui, per qualunque ragione, il Consiglio di Amministrazione non provveda alla definizione degli obiettivi per un esercizio di riferimento, il medesimo Consiglio adotta, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, le necessarie deliberazioni ai fini della determinazione della componente variabile di breve periodo, tenuto conto dell'andamento della Società e comunque in conformità ai principi della Politica di Remunerazione.

#### *Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF*

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, si prevede che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. vesting period).

Inoltre, si ritiene opportuno prevedere un sistema di calcolo che tenga adeguatamente conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici – e misurabili ex post - come indicati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Gli organi competenti determineranno le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di performance previsti per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

Gli strumenti finanziari assegnati o acquisiti attraverso l'esercizio dei diritti che precedono possono essere eventualmente sottoposti a vincoli temporali per il trasferimento (c.d. lock up).

Nell'ipotesi in cui Bonifiche Ferraresi effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o effetti sui risultati della Società stessa ovvero sul perimetro di attività, ovvero nel caso di mutamenti straordinari delle condizioni di mercato in cui opera la Società anche correlati a eventi naturali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, procederà alla revisione degli obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di business e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti.

#### ***(C) Componente variabile di medio-lungo periodo***

Ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo si prevede la possibilità di corrispondere agli Amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo la quale potrà essere costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e/o da piani di incentivazione monetari.

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, si prevede che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. vesting period).

Inoltre, si ritiene opportuno prevedere un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici – e misurabili ex post – come indicati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare, tale sistema prevede un limite minimo fissato al 70% e un livello massimo fissato al 100% dell'obiettivo. Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 70% ed il limite massimo del 100% dell'obiettivo.

Gli organi competenti determineranno le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di performance previsti per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

Inoltre, gli Amministratori esecutivi, ove opportuno, possono essere eventualmente destinatari di piani di incentivazione monetari in linea con la migliore prassi.

Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di performance di cui sopra, nonché per gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi a seguito di operazioni e/o eventi straordinari, troverà applicazione, in quanto compatibile, la disciplina di cui al Paragrafo (B) che precede.

Il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore degli Amministratori esecutivi strettamente commisurate al loro specifico apporto in operazioni di particolare rilevanza strategica per la Società in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine.

#### **1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche**

Per Dirigenti con responsabilità strategiche sono da intendersi i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, così come previsto dall'articolo 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, il quale rinvia all'Allegato 1 del Regolamento Parti Correlate.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta la corresponsione di un compenso fisso e la corresponsione di un compenso variabile di breve periodo e di un compenso variabile di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta ovvero sentito il parere del Comitato per la Remunerazione della Società.

I suddetti compensi saranno determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e tiene conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

Il compenso variabile è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi come indicati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta ovvero sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Ai sensi dell'articolo 6.C.5 del Codice di Autodisciplina il Comitato per la Remunerazione valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione per i Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

#### **Clausola di clawback**

Con riferimento alle componenti variabili, la Società potrà richiedere ai Dirigenti con responsabilità strategiche la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

### **(A) Componente fissa**

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse al ruolo ricoperto dall'interessato. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di performance, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione del Dirigente con responsabilità strategiche nel caso in cui le componenti variabili di cui ai successivi (B) e (C) non fossero erogate.

### **(B) Componente variabile di breve periodo**

La componente variabile di breve periodo è determinata sulla base del raggiungimento di predefiniti obiettivi quantitativi annuali correlati ad indici di performance.

La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto ad obiettivi di performance, quali, a titolo esemplificativo, l'EBITDA ovvero altri parametri comunemente utilizzati nelle prassi di mercato (l'"Obiettivo MBO Dirigenti") come indicato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione della Società.

In particolare tale sistema di calcolo prevede un limite minimo non inferiore al 50% dell'Obiettivo MBO Dirigenti (soglia di underperformance), al di sotto del quale il bonus non viene erogato, e un limite massimo fissato indicativamente al 100% dell'Obiettivo MBO Dirigenti, che prevede la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari indicativamente al 100% del bonus, il quale costituisce il cap della retribuzione variabile. In caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo la componente variabile di breve periodo sarà determinata in un range compreso tra il 10%-40% del compenso fisso.

Ai fini della definizione degli obiettivi, della valutazione delle performance e della comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, si prevede: (i) la definizione e la condivisione degli obiettivi per l'esercizio di riferimento (indicativamente entro il mese di novembre dell'esercizio precedente), secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione della Società; (ii) la possibilità di valutazioni intermedie delle performance (indicativamente a metà dell'esercizio di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'analisi di eventuali azioni correttive; (iii) la valutazione finale delle performance e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (indicativamente, entro il mese di marzo dell'esercizio successivo).

La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, con il supporto della Direzione amministrativa, che sottoporrà le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di performance di cui sopra, nonché per gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi a seguito di operazioni e/o eventi straordinari, troverà applicazione, in quanto compatibile, la disciplina di cui al paragrafo 1.2.4 (B) che precede.

### **(C) Componente variabile di medio-lungo periodo**

Ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo si prevede la possibilità di corrispondere ai Dirigenti con responsabilità strategiche una componente variabile di medio-lungo periodo la quale potrà essere costituita da piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e/o da piani di incentivazione monetari.

Con riferimento ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, si prevede che gli stessi siano in linea con le migliori prassi di mercato comparabili e che possano prevedere periodi di maturazione dei diritti (c.d. vesting period).

Inoltre, si ritiene opportuno prevedere un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici – e misurabili ex post – come indicati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare, tale sistema di calcolo prevede un limite minimo fissato al

70% e un livello massimo fissato al 100% dell'obiettivo. Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 70% ed il limite massimo del 100% dell'obiettivo.

Gli organi competenti determineranno le modalità e le tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di performance previsti per i piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF, nonché gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi.

Gli strumenti finanziari assegnati o acquisiti attraverso l'esercizio dei diritti che precedono possono essere eventualmente sottoposti a vincoli temporali per il trasferimento (c.d. lock up).

Inoltre, i Dirigenti con responsabilità strategiche, ove opportuno, possono essere eventualmente destinatari di piani di incentivazione monetari in linea con la migliore prassi.

Con riferimento alle modalità e alle tempistiche di definizione e di verifica, anche intermedia, degli obiettivi di performance di cui sopra, nonché per gli eventuali correttivi da apportare agli obiettivi medesimi a seguito di operazioni e/o eventi straordinari, troverà applicazione, in quanto compatibile, la disciplina di cui ai precedenti paragrafi 1.2.4 (B) e (C) della Politica di Remunerazione.

Nell'ipotesi in cui la Società effettui delle operazioni di particolare eccezionalità per rilevanza strategica e/o per gli effetti sui risultati della Società stessa, il Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, ha la facoltà di attribuire, in via discrezionale, bonus specifici ai Dirigenti con responsabilità strategiche strettamente correlati al loro specifico apporto alle suddette operazioni.

### **1.2.6 Benefici non monetari**

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica/funzione ricoperta. In particolare, tra i benefici non monetari può essere compresa l'assegnazione di un'auto aziendale, di un telefono, di un laptop e di un alloggio abitativo oltre alla sottoscrizione di una polizza assicurativa per la responsabilità civile verso terzi (D&O – Directors' & Officers' Liability), di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medico-sanitarie (estesa anche al nucleo familiare) e di una polizza per la previdenza integrativa che preveda il versamento a carico della Società di una quota del Compenso Fisso.

### **1.2.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto**

Non è prassi della Società stipulare con gli Amministratori non esecutivi e con gli Amministratori indipendenti accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo.

Con riferimento all'Amministratore Delegato, i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro saranno regolati di volta in volta con l'Amministratore Delegato medesimo. L'accordo relativo all'Amministratore Delegato prevede, in caso di interruzione del rapporto in essere per giusta causa, la corresponsione del compenso fisso maturato pro rata temporis sino alla data di revoca o mancato rinnovo della carica, dell'eventuale compenso variabile deliberato a suo favore e maturato pro rata temporis sino alla data di revoca o mancato rinnovo della carica e, per ogni mese residuo rispetto al termine del periodo, di una penale il cui importo è commisurato, pro-quota, alle somme dovute a titolo di compenso fisso ed alle somme previste quale parte di incentivo in denaro del compenso variabile.

E' politica di Bonifiche Ferraresi non stipulare con i Dirigenti con responsabilità strategiche accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo. La Società potrà invece stipulare con i Dirigenti medesimi accordi di non concorrenza.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai benchmark di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

## SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai D

irigenti con responsabilità strategiche:

- nella parte prima, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che i piani di incentivazione dell'Amministratore Delegato saranno attuati nel corso dell'esercizio 2015;
- nella parte seconda, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2014) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella parte terza, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute nell'Emittente dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Bonifiche Ferraresi, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (i) può fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai Dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dal direttore generale, in forma aggregata; (ii) può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

### PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella parte prima della Sezione II si fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

#### ***Remunerazione degli Amministratori e dell'Amministratore Delegato***

Si segnala che in data 19 giugno 2014, il Consiglio di Amministrazione al tempo in carica, nominato dall'assemblea del 18 aprile 2013 sulla base dell'unica lista presentata dall'azionista di maggioranza Banca d'Italia, ha rassegnato le proprie dimissioni a fare data dalla nomina del nuovo organo amministrativo da parte dell'Assemblea in conseguenza della cessione della maggioranza del capitale sociale dell'Emittente da Banca d'Italia a B.F. Holding.

Il Consiglio dell'Emittente, in carica alla data della presente Relazione, è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dei soci tenutasi in data 31 luglio 2014 e rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2016.

In riferimento al Consiglio di Amministrazione in carica fino al 31 luglio 2014, l'Assemblea dei soci del 18 aprile 2013, in occasione della nomina dello stesso, aveva definito un compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori ai sensi dell'articolo 2389 c.c., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea dei soci aveva deliberato un compenso complessivo annuo pari a 73.500 euro, ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 18 aprile 2013 in parti uguali tra gli Amministratori, oltre ad un gettone di presenza di 220 euro per ogni riunione consiliare e dell'Assemblea.

All'interno del Consiglio di Amministrazione era stato nominato un Comitato per la determinazione degli emolumenti spettanti a Presidente e Vicepresidente (Amministratori investiti di particolari cariche): il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 maggio 2013 aveva approvato i compensi annui proposti dal Comitato e fissati in 84.000 euro per il Presidente e in 16.000 euro per il Vicepresidente fino alla scadenza del mandato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Non era stata prevista una componente variabile del compenso.

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione nominato il 31 luglio 2014, l'Assemblea dei soci, in occasione della nomina dello stesso, ha definito un compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori ai sensi dell'articolo 2389 c.c., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare l'Assemblea dei soci ha deliberato un compenso complessivo annuo pari a 110.000 euro, ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2014 in parti uguali tra gli Amministratori.

Su proposta del Comitato per la Remunerazione, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'11 settembre 2014 ha approvato la remunerazione fissa del Presidente, pari a 45.000 euro. Tale remunerazione assorbe l'emolumento base riconosciuto quale componente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione dell'11 settembre 2014 ha inoltre deliberato l'attribuzione di un gettone di presenza individuale pari a 600 euro per la partecipazione di ciascun componente (di diritto od invitato) ai comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato, in carica dal 4 agosto 2014, in conformità a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società dell'11 settembre 2014, così come recepito nell'accordo firmato con la Società (l'“**Accordo**”) in aggiunta all'emolumento spettante quale Consigliere di Amministrazione, ha diritto alla corresponsione di un emolumento, quale compenso per la carica ed a fronte di ogni obbligo e responsabilità ad essa connessi, pari a euro 290.000 (il “**Compenso Fisso**”) per ciascun anno di durata della carica.

In riferimento all'esercizio 2014 non è stata prevista una componente variabile del compenso dell'Amministratore Delegato.

#### Benefici monetari e non monetari

Gli Amministratori sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Director & Officer) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

L'Amministratore Delegato è beneficiario di una polizza assicurativa aggiuntiva a quelle obbligatorie per legge, ovvero di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medicosanitarie, estesa anche al nucleo familiare. Inoltre, l'Amministratore Delegato è beneficiario di una polizza per la previdenza integrativa alla quale confluisce il 3% del Compenso Fisso.

L'Amministratore Delegato ha diritto, in caso di scioglimento dell'Accordo e di cessazione della carica, ad un trattamento di fine mandato (“TFM”) determinato nella misura del 15% del Compenso Fisso percepito in ciascun anno di durata della Carica, previa delibera dei competenti organi della Società. Il TFM non è dovuto qualora la Società, alla data di cessazione della carica, non abbia raggiunto gli obiettivi minimi di performance che saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del piano di incentivazione.

L'Amministratore Delegato dispone di un'autovettura aziendale.

#### **Remunerazione dei Sindaci**

In data 19 giugno 2014, il Collegio Sindacale al tempo in carica, nominato dall'assemblea del 18 aprile 2013 sulla base dell'unica lista presentata dall'azionista di maggioranza Banca d'Italia, ha rassegnato le proprie dimissioni a fare data dalla nomina del nuovo organo di controllo da parte dell'Assemblea in conseguenza della cessione della maggioranza del capitale sociale dell'Emittente da Banca d'Italia a B.F. Holding.

Il Collegio Sindacale, in carica alla data della presente Relazione, è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dei soci tenutasi in data 31 luglio 2014 e rimarrà in carica sino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al 31 dicembre 2016.

In riferimento al Collegio Sindacale in carica fino al 31 luglio 2014, l'Assemblea dei soci del 18 aprile 2013, in occasione della nomina dello stesso, aveva definito un compenso di 14.000 euro annui per il Presidente del Collegio Sindacale e di 9.700 euro annui per ciascuno dei Sindaci effettivi, oltre ad un gettone di presenza di 220 euro per la partecipazione alle riunioni del Collegio stesso, del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

Per quanto riguarda il Collegio Sindacale nominato il 31 luglio 2014, l'Assemblea dei soci, in occasione della nomina dello stesso, ha deliberato l'attribuzione di un compenso di 22.000 euro annui per il Presidente del Collegio Sindacale e di 14.000 euro annui per ciascuno dei Sindaci effettivi.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2014 ha deliberato l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 (“**OdV**”), con durata in carica allineata alla scadenza del Consiglio di Amministrazione, ossia sino all'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, attribuendo al Presidente

del Collegio Sindacale anche le funzioni di Presidente dell'OdV. Il Consiglio, in pari data, ha deliberato di attribuire al Presidente dell'OdV un compenso lordo annuale di 8.000 euro e agli altri membri un compenso lordo annuale di 6.000 euro oltre al rimborso delle spese a piè di lista.

#### Benefici monetari e non monetari

I Sindaci sono beneficiari di una polizza assicurativa D&O (Director & Officer) a fronte della responsabilità civile verso terzi nello svolgimento delle proprie funzioni.

#### **Remunerazione del Direttore generale**

Per effetto della definizione del nuovo assetto manageriale, è venuta meno nel corso del 2014 la funzione di Direttore Generale, le cui competenze sono state assorbite in capo all'Amministratore Delegato.

La Società e il Direttore Generale, Eugenio Bolognesi, hanno deciso di comune accordo di risolvere il rapporto di lavoro con decorrenza 30 settembre 2014. L'accordo per la risoluzione del rapporto di lavoro ha previsto l'erogazione di euro 290.000 a titolo di incentivo all'esodo e l'erogazione di euro 10.000 a titolo transattivo generale novativo a fronte della rinuncia a qualsiasi diritto e pretesa derivante dal rapporto di lavoro intercorso con la Società ed ai termini della sua cessazione nonché a fronte di un impegno di non storno dei dipendenti e collaboratori della Società per un periodo di un anno dalla cessazione del rapporto.

Le somme sopra indicate sono state corrisposte in due tranches di pari importo entro la fine del 2014.

Con riferimento ai benefici non monetari, l'accordo ha previsto, inoltre, la concessione in comodato gratuito dell'immobile della Società già occupato per un periodo di 12 mesi.

L'accordo, sulla cui conclusione ha espresso il proprio parere motivato favorevole il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, risulta stipulato in conformità ed in coerenza con quanto indicato nella Politica di Remunerazione adottata dalla Società in data 11 settembre 2014.

Le informazioni in merito all'accordo relativo alla cessazione del rapporto con Direttore Generale sono state comunicate al mercato, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina e della Comunicazione Consob n. DCG/DSR 0051400 del 19 giugno 2014, con il comunicato stampa del 30 settembre 2014, disponibile sul sito internet dell'Emittente all'indirizzo [www.bonificheferraresi.it](http://www.bonificheferraresi.it) nella sezione "Comunicati societari" nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1info" disponibile all'indirizzo [www.1info.it](http://www.1info.it).

#### **Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione non ha individuato nell'organigramma dell'Emittente Dirigenti con responsabilità strategiche ai sensi dell'Allegato I del Regolamento Parti Correlate in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dall'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

#### **Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

L'Accordo stipulato tra la Società e il dott. Federico Vecchioni (il "**Manager**") regola, oltre alle condizioni economiche del rapporto con la Società, anche lo scioglimento anticipato del medesimo in relazione alla carica di Consigliere di Amministrazione (la "**Carica**") e a quella di Amministratore Delegato e ai poteri delegati (le "**Deleghe**").

L'Accordo prevede che, in ragione del collegamento negoziale tra l'Accordo ed il conferimento al Manager della Carica e delle Deleghe, in ogni caso di scioglimento dell'Accordo, il Manager cesserà dalla Carica e dalle Deleghe e viceversa.

La Società si impegna a far sì che, anche ai sensi dell'art. 1381 c.c., il Manager mantenga la Carica per una durata minima di 5 esercizi decorrenti dalla prima delibera dell'Assemblea della Società con la quale quest'ultima ha proceduto alla nomina del Manager nel Consiglio di Amministrazione di Bonifiche Ferraresi e quindi fino all'approvazione del bilancio della Società al 31 dicembre 2018 (il "Periodo").

Pertanto, la Società si impegna, anche ai sensi dell'art. 1381 c.c., a far sì che: (i) la revoca dalla Carica e dalle Deleghe anticipatamente alla scadenza del Periodo; ovvero (ii) il mancato rinnovo del Manager, al termine del primo triennio decorrente dalla prima delibera di nomina, quale membro del Consiglio di Amministrazione della Società nonché quale Amministratore Delegato, avvengano solo in presenza di una giusta causa, come di seguito definita ("**Giusta Causa**"). Per Giusta Causa deve intendersi ogni evento che incida sul rapporto fiduciario intercorrente tra il Manager e la Società e che non consenta la prosecuzione, nemmeno temporanea, del rapporto di collaborazione in essere tra le stesse ovvero che costituisca inadempimento agli obblighi connessi alla Carica ed alle Deleghe o che pregiudichi la credibilità della Società nel mercato di riferimento.

Analogamente, il Manager si impegna nei confronti della Società a non rinunciare alla Carica ed alle Deleghe, sino alla scadenza del Periodo, se non in presenza di una giusta causa di dimissioni e/o di rinuncia, nonché in tutti i casi in cui, per effetto delle deliberazioni assunte dall'Assemblea e/o dal Consiglio di Amministrazione della Società, (i) il Manager non sia posto nelle condizioni di esercitare le Deleghe ovvero si determini un effettivo svuotamento dei poteri e delle prerogative connessi alla Carica ed alle Deleghe, ovvero (ii) qualora la partecipazione complessivamente detenuta, direttamente e/o indirettamente, dai sottoscrittori del patto parasociale del 9 giugno 2014, scenda al di sotto del 50,1% del capitale sociale della Società (di seguito, **"Giusta Causa di Dimissioni"**).

In caso di revoca e/o mancato rinnovo della Carica e delle Deleghe, ovvero di scioglimento dell'Accordo, senza che sia occorsa un'ipotesi di Giusta Causa, nonché in ipotesi di Giusta Causa di Dimissioni, antecedentemente alla scadenza del Periodo (**"Cessazione Anticipata"**), il Manager avrà diritto:

- (i) al pagamento del Compenso Fisso e dell'Emolumento maturato pro rata temporis sino alla Cessazione Anticipata;
- (ii) all'eventuale compenso variabile deliberato a suo favore e maturato pro rata temporis sino alla Cessazione Anticipata;
- (iii) per ogni mese residuo rispetto al termine del Periodo, ad una penale il cui importo è commisurato, pro-quota: (a) alle somme dovute a titolo di Compenso Fisso e di Emolumento; e (b) alle somme previste quale parte di incentivo in denaro del Compenso Variabile, parametrize sulla media di quanto corrisposto al Manager a tale titolo nei due esercizi antecedenti la Cessazione Anticipata, ovvero nel più breve periodo qualora il rapporto abbia avuto durata inferiore a due esercizi.

La penale di cui al punto (iii) sarà erogata in 3 tranches di pari importo, con cadenza semestrale, decorrenti dal ventesimo giorno successivo alla data di Cessazione Anticipata.

E' previsto che, in ipotesi di revoca dalla Carica e dalle Deleghe, anche non sorretta da Giusta Causa, che intervenga successivamente alla scadenza del Periodo, non troverà applicazione la penale di cui al punto (iii).

E' previsto, inoltre, che la penale di cui al punto (iii) non sarà dovuta qualora la Società, alla data della cessazione della Carica e delle Deleghe, non abbia raggiunto gli obiettivi minimi di performance che saranno determinati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del Piano di Incentivazione.

Per quanto riguarda le pattuizioni che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, l'Accordo prevede che il Manager sia soggetto ad obblighi di non concorrenza per un periodo di 6 mesi decorrenti dal verificarsi della cessazione della Carica e/o delle Deleghe ovvero di scioglimento dell'Accordo per qualunque causa intervenuti. Tali obblighi trovano il loro corrispettivo nel Corrispettivo Fisso.

In caso di Cessazione Anticipata, il Manager si impegna a rispettare gli obblighi di non concorrenza per un periodo pari ai mesi intercorrenti tra la data di Cessazione Anticipata e la scadenza del Periodo e comunque per un periodo non inferiore a 6 mesi. Tali obblighi trovano il loro corrispettivo nell'importo riconosciuto a titolo di penale di cui al punto (iii) che precede.



**PARTE SECONDA - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E AL DIRETTORE GENERALE**

Soggetti		Descrizione e periodo carica				Compensi corrisposti							
Nome e Cognome		Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
<b>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2014 (a)</b>													
Rossella	Locatelli	Presidente (c)(e)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	18.750	6.000							
Andrea	Bignami	Amministratore (c)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167	4.200							
Sergio	Lenzi	Amministratore (c)(d)(e)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167	7.800							
Federico	Vecchioni	Amministratore delegato	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	123.141	1.800			625				
Marcello	Gavio	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167								
Giovanni	Canetta	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167								
Nathalie Francesca Maria	Dompé	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167								
Bruna	Saviotti	Amministratore (d)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167	1.800							
Arturo	Lattanzi	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167								
Luigi	Scordamaglia	Amministratore (c)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167	3.000							
Valeria	Petterlini	Amministratore (c)(d)(e)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167	7.800							
<b>Amministratori cessati nel corso del 2014 (b)</b>													
Vincenzo	Pontolillo	Presidente	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	57.325								
Cristina	Bignami	Amministratore	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	8.105								
Chiara	De Ruggieri	Vice Presidente	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	17.218								
Pier Luigi	Diociaiuti	Amministratore	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	8.325								
Cosma Onorio	Gelsomino	Amministratore	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	7.445								
Marcello	Messori	Amministratore	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	6.785								
Annalisa	Zezza	Amministratore	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	7.665								
<b>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014 (a)</b>													
Roberto	Capone	Presidente Coll. Sind.	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	12.500	(*) 7.800							
Luisa	Polignano	Sindaco effettivo	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	8.333	(*) 600							
Giovanni	Fratini	Sindaco effettivo	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	8.333	(*) 3.600							
<b>Sindaci cessati nel corso del 2014 (b)</b>													
Piernicola	Carollo	Presidente Coll. Sind.	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	11.921								
Maria Teresa	Bianchi	Sindaco effettivo	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	9.178								
Marco	Sepe	Sindaco effettivo	01.01.2014 -31.07.2014	31.07.2014	8.518								
<b>Direttore generale cessato nel corso del 2014</b>													
Eugenio	Bolognesi	Direttore generale	01.01.2014 -30.09.2014	30.09.2014	85.718		15.400		1.424				300.000
Totale					436.761	44.400	15.400	0	2.049	0	0	0	300.000

(a) Nominati dall'assemblea del 31.07.2014

(b) Nominati dall'assemblea del 18.04.2013

(c) Membro del Comitato Controllo e Rischi

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione

(e) Membro del Comitato per le Operazioni con parti Correlate

(\*) Soggetti ad approvazione dell'Assemblea

Soggetti		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi				Compensi per la partecipazione ai Comitati			
Nome e Cognome		Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di presenza	Emolumenti fissi per la carica	Totale Compensi fissi	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione	Comitato per Operazioni con Parti Correlate	Totale Comp. Partec. ai Comitati
<b>Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2014 (a)</b>												
Rossella	Locatelli	Presidente (c) (e)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167		14.583	18.750	4.200		1.800	6.000
Andrea	Bignami	Amministratore (c)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167	4.200			4.200
Sergio	Lenzi	Amministratore (c) (d) (e)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167	4.200	1.800	1.800	7.800
Federico	Vecchioni	Amministratore delegato	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167		118.974	123.141	1.800			1.800
Marcello	Gavio	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167				0
Giovanni	Canetta	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167				0
Nathalie Francesca Maria	Dompé	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167				0
Bruna	Saviotti	Amministratore (d)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167		1.800		1.800
Arturo	Lattanzi	Amministratore	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167				0
Luigi	Scordamaglia	Amministratore (c)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167	3.000			3.000
Valeria	Petterlini	Amministratore (c) (d) (e)	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	4.167			4.167	4.200	1.800	1.800	7.800
<b>Amministratori cessati nel corso del 2014 (b)</b>												
Vincenzo	Pontolillo	Presidente	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	2.200	49.000	57.325				0
Cristina	Bignami	Amministratore	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	1.980		8.105				0
Chiara	De Ruggieri	Vice Presidente	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	1.760	9.333	17.218				0
Pier Luigi	Diociaiuti	Amministratore	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	2.200		8.325				0
Cosma Onorio	Gelsomino	Amministratore	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	1.320		7.445				0
Marcello	Messori	Amministratore	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	660		6.785				0
Annalisa	Zezza	Amministratore	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	6.125	1.540		7.665				0
<b>Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2014</b>												
Roberto	Capone	Presidente del Coll. Sind.	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	9.167		(**) 3.333	12.500	(*) 4.200	(*) 1.800	(*) 1.800	7.800
Luisa	Polignano	Sindaco effettivo	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	5.833		(**) 2.500	8.333	(*) 600			600
Giovanni	Frattini	Sindaco effettivo	31.07.2014 - 31.12.2014	Esercizio 2016	5.833		(**) 2.500	8.333	(*) 2.400	(*) 600	(*) 600	3.600
<b>Sindaci cessati nel corso del 2014</b>												
Piernicola	Carollo	Presidente del Coll. Sind.	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	8.400	3.520		11.920				0
Maria Teresa	Bianchi	Sindaco effettivo	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	5.658	3.520		9.178				0
Marco	Sepe	Sindaco effettivo	01.01.2014 - 31.07.2014	31.07.2014	5.658	2.860		8.518				0
<b>Direttore generale cessato nel corso del 2014</b>												
Eugenio	Bolognesi	Direttore generale	01.01.2014 - 30.09.2014	30.09.2014			85.718	85.718				0
<b>Totale compensi</b>					129.258	21.560	285.943	436.761	28.800	7.800	7.800	44.400

(a) Nominati dall'Assemblea del 31.07.2014

(b) Nominati dall'Assemblea del 18.04.2013

(c) Membro del Comitato Controllo e Rischi

(d) Membro del Comitato per la Remunerazione

(e) Membro del Comitato per le Operazioni con parti Correlate

(\*) Soggetti ad approvazione dell'Assemblea

(\*\*) Compenso OdV

**PARTE TERZA - PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL'EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DAL DIRETTORE GENERALE**

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Società partecipata	n° azioni possedute a fine 2013	n° azioni acquistate nel 2014	n° azioni vendute nel 2014	n° azioni possedute a fine 2014
Vincenzo Pontolillo	Presidente	01.01.2014-31.07.2014	Bonifiche Ferraresi	6.000	0	5.900	100
Eugenio Bolognesi	Direttore generale	01.01.2014-31.07.2014	Bonifiche Ferraresi	1.000 (1)	0	1.000	0

(1) Di cui 800 personalmente e 200 da parte del coniuge.