

NOVA RE S.P.A.

SOCIETÀ SOGGETTA AD ATTIVITÀ DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI AUGUSTO S.P.A.
SEDE LEGALE IN MILANO, BASTIONI DI PORTA NUOVA N. 21
CAPITALE SOCIALE SOTTOSCRITTO E INTERAMENTE VERSATO EURO 2.045.726,00,00
R.E.A. N. 1856945 - CODICE FISCALE E NUMERO DI ISCRIZIONE PRESSO IL REGISTRO IMPRESE DI MILANO
00388570426

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

AI SENSI DELL'ART. 123-TER D. LGS. 24 FEBBRAIO 1998 N. 58

Signori Azionisti,

in osservanza dell'art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. "T.U.F."), come successivamente integrato e modificato, nonché dell'art. 84-quater della Delibera Consob n. 11971/99 (c.d. "Regolamento Emissori"), come successivamente modificata e integrata, il Consiglio di Amministrazione di Nova Re S.p.A. (di seguito anche la "Società" o l'"Emissore") mette a Vostra disposizione la presente Relazione sulla Remunerazione, che si compone di due sezioni: (i) l'una, dedicata all'illustrazione della politica di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2015, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; (ii) l'altra, volta a fornire un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all'esercizio 2014, nonché a descrivere i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., l'Assemblea dei Soci – convocata, in sede ordinaria, presso la sede sociale in Milano, Bastioni di Porta Nuova n. 21, in prima convocazione per il giorno 28 aprile 2015 alle ore 11.00, ed occorrendo in seconda convocazione per il giorno 29 aprile 2015, stesso luogo alle ore 9.30 – sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione

della Relazione sulla Remunerazione prevista dall'art. 123-ter, comma 3, del T.U.F.; tale deliberazione non sarà vincolante.

Si precisa che la presente Relazione sulla Remunerazione è stata esaminata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2015, ed è disponibile presso la sede legale e sul sito internet della Società all'indirizzo www.novare.it, nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it

§ § §

SEZIONE I

La presente sezione illustra le “Politiche di Remunerazione e Procedure per l’attuazione di Nova Re S.p.A.” adottate dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Presidente e con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti – nella riunione consiliare del 20 marzo 2012 (nel seguito anche “Politiche e Procedure di Remunerazione”, o semplicemente “Politica di Remunerazione”), volte a definire le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società. L’adeguatezza di tali Politiche e Procedure di Remunerazione è stata da ultimo confermata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate, nella riunione consiliare del 17 marzo 2015.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione adottate dalla Società, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione, o in assenza del Comitato, degli amministratori indipendenti presenti in Consiglio.

Si rammenta che in data 2 maggio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno un Comitato unico, denominato “Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate”

(nel seguito anche “Comitato per la Remunerazione” o “Comitato Indipendenti”), al quale sono stati attribuiti, tra l’altro, i compiti e le funzioni specificati nel successivo paragrafo.

Si precisa che per la definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

(A) Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione.

Secondo la procedura approvata dalla Vostra Società, gli organi coinvolti nell’adozione e nell’attuazione della Politica di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina delle società quotate – edizione dicembre 2011): a) l’Assemblea dei Soci; b) il Consiglio di Amministrazione; c) il Comitato per la Remunerazione; d) gli organi delegati; e) il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazioni, l’**Assemblea dei Soci**:

- a) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, ove costituito, nonché dei Sindaci, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- b) delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dell’eventuale direttore generale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, T.U.F.; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell’art. 125-quater, comma 2, T.U.F.;
- c) riceve adeguata informativa in merito all’attuazione delle politiche retributive;
- d) delibera sui piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell’art. 114-bis T.U.F.

Il Consiglio di Amministrazione:

- a) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta – ove costituito – del Comitato per la Remunerazione; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di assenza o impedimento del Presidente, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;
- b) definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione ove costituito, la politica per la remunerazione degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche; in assenza del Comitato per la Remunerazione, tale politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di assenza o impedimento del Presidente, su proposta di un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;
- c) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter T.U.F., che deve essere pubblicata almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea dei Soci prevista dall'art. 2364, secondo comma, cod. civ.;
- d) predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito, i 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 T.U.F.; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predispone i piani sentiti gli amministratori indipendenti;
- e) attua i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione ove costituito, su delega dell'Assemblea dei Soci; in assenza del Comitato per la Remunerazione il Consiglio attua i piani sentiti gli amministratori indipendenti;

f) valuta se costituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, anche alla luce della struttura dimensionale della Società; nel caso in cui il Consiglio costituisca al proprio interno il Comitato per la Remunerazione, un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

Il Comitato per la Remunerazione:

- a) presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli organi delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obbiettivi di performance, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;
- b) formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica per la remunerazione degli amministratori – in particolare di quelli esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – e dei dirigenti con responsabilità strategiche; in assenza del Comitato per la Remunerazione le proposte sono, di regola, formulate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti;
- c) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari; in assenza del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio predisponde ed attua i piani, sentiti gli amministratori indipendenti;

- d) valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli organi delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- e) formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- f) 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;
- g) riferisce agli Azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato, ove costituito;
- h) qualora lo ritenga necessario od 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 della Società, degli Azionisti di controllo della Società, 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.

Gli organi delegati, per tali intendendosi i membri del Consiglio di Amministrazione della Società che siano titolari di deleghe di potere individuale:

- a) coadiuvano il Comitato per la Remunerazione, ove istituito, ovvero il Presidente del Consiglio di Amministrazione o – in sua assenza o impedimento – un membro non esecutivo del Consiglio, nell'elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- b) sottopongono al Comitato per la Remunerazione ove istituito, ovvero – in assenza del Comitato – direttamente al Consiglio di Amministrazione, i progetti di piani di compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano tale organo nella elaborazione dei medesimi;

- c) forniscono al Comitato per la Remunerazione ove istituito, ovvero – in assenza del Comitato – direttamente al Consiglio di Amministrazione, ogni informazione utile affinché tale organo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- d) attuano le politiche di remunerazione adottate dalla Società.

*In materia di remunerazione, il **Collegio Sindacale** svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:*

- a) formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione ove presente, o dal Presidente o, in sua assenza o impedimento, da un amministratore non esecutivo, al Consiglio di Amministrazione, con la politica sulle remunerazioni;
- b) è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione ove istituito.

(B) Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate.

Il Consiglio di Amministrazione in data 2 maggio 2012 ha istituito al proprio interno un unico Comitato, il “Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate” (in breve, anche “Comitato per la Remunerazione” o “Comitato Indipendenti”), competente in materia di remunerazione, controllo e rischi e operazioni con parti correlate.

Tale Comitato è composto da non meno di 3 amministratori indipendenti; almeno un membro deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, e uno dei membri deve essere in possesso di una adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi, entrambe da valutarsi da parte del Consiglio al momento della nomina.

Nella riunione del 2 maggio 2012 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previa verifica dei requisiti di non esecutività ed indipendenza in conformità con i criteri stabiliti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina, di costituire – sino all’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio d’esercizio al 31 dicembre 2014 – il Comitato Controllo, Rischio, Remunerazione e Parti Correlate, composto dai seguenti amministratori non esecutivi e indipendenti: Anna Maria Ceppi (Presidente), Bruno Morelli e Anna Maria Pontiggia; tutti i componenti del Comitato possiedono conoscenze ed esperienze in materia finanziaria o di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio al momento della nomina.

Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni nei termini di volta in volta stabiliti dal Consiglio; il Comitato, di volta in volta, in relazione ai compiti che dovranno essere espletati, potrà attingere dalle risorse che la Società metterà a disposizione su sua richiesta, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, dal suo Presidente o dall’Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischii, fermo restando quanto prescritto in materia di operazioni con parti correlate.

Le riunioni del Comitato sono presiedute dal suo Presidente; in caso di assenza del Presidente, o comunque con decisione unanime dei suoi membri, le riunioni del Comitato possono essere presiedute da altro componente. Per la validità delle deliberazioni del Comitato è richiesta la presenza della maggioranza dei rispettivi membri in carica; le deliberazioni sono prese a maggioranza assoluta dei presenti, ed in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione; le riunioni sono validamente costituite anche quando tenute a mezzo di videoconferenza o conferenza telefonica, a condizione che tutti i partecipanti possano essere identificati dal Presidente della riunione e dagli altri intervenuti, che sia loro consentito di seguire la discussione, di intervenire in tempo reale alla trattazione degli argomenti discussi, di ricevere la documentazione e di poterne trasmettere; in tal caso il Comitato si considera tenuto ove si trova il Presidente della riunione.

Alle riunioni del Comitato possono partecipare, previo invito del Comitato stesso e limitatamente a singoli punti all'ordine del giorno, soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del Consiglio o della struttura della Società; alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato (possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci).

Le competenze del Comitato in materia di remunerazioni sono illustrate nel precedente paragrafo.

Nel corso dell'esercizio 2014 il Comitato ha espletato le sue funzioni propositive e consultive; in particolare, ha tra l'altro: (i) formulato proposte al Consiglio di Amministrazione in merito ai compensi da attribuire agli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile (in particolare, dell'Amministratore Delegato), (ii) valutato l'adeguatezza e l'applicazione della Politica di Remunerazione nell'esercizio 2013.

Per maggiori informazioni sulle funzioni e sulle attività del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate si rinvia alla relativa trattazione contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2014, che verrà pubblicata contestualmente alla Relazione finanziaria annuale per l'esercizio 2014 a seguito della loro approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, e che verranno rese disponibili con le modalità previste dalla vigente normativa.

(C) Esperti indipendenti.

Nella definizione delle Politiche e Procedure di Remunerazione non sono stati richiesti interventi di terzi esperti indipendenti.

(D) Finalità e principi generali delle Politiche e Procedure di Remunerazione. ***Eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente.***

Le Politiche e Procedure di Remunerazione sono state adottate dalla Società in data 20 marzo 2012 e ad oggi sono invariate; hanno lo scopo di:

- (i) fissare le modalità di determinazione dei compensi degli amministratori – e in particolare degli amministratori esecutivi – e dei dirigenti con responsabilità strategiche dell’Emittente, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la best practice nazionale ed internazionale riflessa anche nei principi del Codice di Autodisciplina;
- (ii) individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell’adozione e attuazione delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- (iii) garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle politiche e delle procedure in materia di remunerazione;
- (iv) responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- (v) garantire remunerazioni adeguate alle qualità professionali degli amministratori e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche della Società e all’impegno richiesto.

Attraverso la formalizzazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la Società ha inteso garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retributivi riferiti – in particolare – agli amministratori esecutivi e ai dirigenti aventi responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione perseguono l’allineamento degli interessi degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche con il conseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso l’adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad

obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

(E) Politiche e Procedure di Remunerazione: componenti fisse e variabili.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società stabilisce, con riferimento alle componenti fisse e variabili della remunerazione, quanto segue.

Di regola, la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sarà costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in danaro (bonus o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Nella coerente attuazione e bilanciamento del principio di incentivazione degli amministratori esecutivi con la prudente gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione, secondo le Politiche e Procedure di Remunerazione deve tener conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda, assicurando che la previsione della eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

Secondo la Politica di Remunerazione di Nova Re S.p.A. la componente variabile a carattere incentivante è, in relazione a quanto sopra, di regola destinata agli organi delegati, titolari di deleghe di potere individuali.

Tuttavia, una componente variabile potrà essere destinata anche agli amministratori esecutivi – anche se non titolari di deleghe di potere individuale – tenuto conto delle funzioni e del ruolo concretamente svolto, anche in relazione all'eventuale partecipazione al comitato esecutivo, ove costituito.

Viceversa, la remunerazione degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata

all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

La remunerazione "fissa" degli amministratori non esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) ed eventualmente degli organi non delegati, può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della retribuzione degli amministratori non esecutivi potrà anche essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, ma ciò solo con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta, ove costituito, del Comitato per la Remunerazione, o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i della Società, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Le Politiche di remunerazione stabiliscono che la componente variabile sarà di regola determinata all'interno dei seguenti range:

- per gli organi delegati e/o per gli amministratori esecutivi la componente variabile deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'azienda; la componente variabile potrà essere anche superiore a tali valori tutte le volte in cui il Consiglio di Amministrazione opti per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al benchmark di mercato;*
- per i dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 40% rispetto alla componente fissa.*

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dall'amministratore esecutivo per la carica (cd. “corporate relationship” nell’Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), e – se del caso – la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con la Società (cd. “employment relationship”). In relazione a ciò, gli organi competenti della Società – in sede di determinazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle società che, anche in futuro, dovessero risultare controllate da Nova Re S.p.A.

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. “gettoni di presenza” alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ove previsti, e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

Come precisato dalla Politica di Remunerazione della Vostra Società, in ogni caso, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obbiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni dei dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli organi delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

Allo stato, la Politica di Remunerazione non distingue tra componenti variabili di breve e medio-lungo periodo; in considerazione - tra l’altro - della natura dell’attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di almeno dodici mesi consentano la determinazione di obbiettivi adeguatamente coerenti con l’andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione del rischio.

(F) Benefici non monetari.

Le Politiche e Procedure di Remunerazione stabiliscono che agli amministratori e ai dirigenti con responsabilità strategiche possano essere assegnati benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l’attribuzione

di autovetture aziendali e di alloggio – nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

(G) Obbiettivi di performance e altri parametri.

In base alla Politica di Remunerazione la componente variabile della remunerazione assegnata agli organi delegati e/o agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche deve essere legata ad obbiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte temporale di regola non inferiore ai dodici mesi.

Come detto, tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, la Politica di Remunerazione della Società prevede orizzonti temporali di almeno dodici mesi, idonei a consentire la determinazione di target adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e con una politica di prudente gestione del rischio.

Gli obbiettivi di performance possono avere diversa natura, in coerenza con i compiti e le funzioni assegnate. In particolare, le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del business aziendale saranno, di regola, legate alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie dell'azienda nel suo complesso, e vengono individuati dalla Politica di Remunerazione – a titolo non esauritivo – a livello di: (i) EBITDA; (ii) fatturato; (iii) posizione finanziaria netta. Nella individuazione – anche combinata – dei target, il Consiglio di Amministrazione deve tener conto del principio di prudente gestione dei rischi.

Le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che svolgono un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, sono legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che potranno essere – in parte – subordinate a performance economiche, patrimoniali e finanziarie.

In particolari casi, gli obiettivi di performance possono essere anche di natura individuale/qualitativa (e legati quindi ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di performance).

In ogni caso, la valutazione dell'operato tiene in considerazione anche il contesto complessivo in cui opera la Società, per cui, anche in caso di mancato raggiungimento del target, e ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili, la componente variabile potrà essere corrisposta in tutto o in parte (previo giudizio positivo – all'unanimità e in via eccezionale – del Comitato per la Remunerazione ove costituito, o in sua assenza, degli amministratori indipendenti. La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguitamento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione, come il raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno della Società.

(H) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance.

Come detto, la Politica di Remunerazione individua obiettivi diversi in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto dal destinatario all'interno dell'azienda e, in particolare, le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del business aziendale saranno, di regola, legate alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie della Società, come sopra elencate; le componenti variabili assegnate agli amministratori esecutivi che svolgono un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a target specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti.

(I) Coerenza della politica con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione della Vostra Società ha adottato una Politica di Remunerazione retta da criteri guida che si ritengono coerenti con il perseguitamento degli interessi della Società, anche nel lungo termine, e con il rispetto dei principi di prudente gestione dei rischi; si richiamano, al riguardo: (i) la fissazione di obiettivi predeterminati e misurabili, a cui legare le componenti variabili della remunerazione; (ii) la previsione di obiettivi di natura diversa in relazione alle diverse funzioni e allo specifico ruolo svolto nell'azienda dai destinatari delle componenti variabili; (iii) l'assenza – di regola – di remunerazioni variabili per gli amministratori non esecutivi e, in particolare, indipendenti; (iv) la fissazione di parametri adeguatamente bilanciati ai fini della determinazione quantitativa delle componenti variabili della retribuzione, entro range commisurati alle retribuzioni fisse percepite; (v) la fissazione di orizzonti temporali non inferiori a dodici mesi, termine minimo ritenuto idoneo e coerente con l'andamento del mercato in cui opera la Società.

(J)-(K) Piani di compensi ai sensi dell'art. 114 bis T.U.F., “vesting period”, “lock-up”, “meccanismi di correzione ex post”.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono in corso piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del T.U.F.

La Politica di Remunerazione prevede che i piani di compensi basati su strumenti finanziari siano predisposti dal Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito o, in mancanza, sentiti gli amministratori indipendenti – e approvati dall'Assemblea dei Soci. E' quindi prescritto che tali piani sono di regola destinati a:

- (i) amministratori esecutivi della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate;*
- (ii) dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della Società o delle sue controllanti o delle sue eventuali controllate.*

Viceversa, la remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata agli amministratori non esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei Soci.

I criteri ai quali, nel predisporre i piani di compensi, deve conformarsi il Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:

- a) deve essere previsto un periodo di “vesting” pluriennale;*
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di vesting deve, di regola, essere soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di performance;*
- c) i piani devono essere strutturati in modo idoneo a perseguire l’obiettivo di fidelizzazione dei destinatari; possono, ad esempio, essere previsti meccanismi di c.d. “share retention” (obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della Società, vincoli di mantenimento di una porzione delle azioni assegnate sino alla scadenza di un predeterminato periodo di tempo, ecc.).*

I periodi di mantenimento e i criteri specifici da utilizzare per la determinazione di tali periodi saranno di volta in volta fissati dal Consiglio di Amministrazione, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione ove costituito (o, in mancanza, sentiti gli amministratori indipendenti), e sottoposti all’approvazione dell’Assemblea ai sensi dell’art. 114-bis del T.U.F.

(L) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

La Politica di Remunerazione adottata dalla Vostra Società precisa, in primo luogo, che il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. “employment relationship”). Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. “corporate relationship”), il Consiglio può prevedere, nell’interesse sociale, specifiche indennità da attribuire nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare, nell’interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare appositi contratti di consulenza con l’amministratore cessato dalla carica, tali decisioni

dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine della Società e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- i) l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto di amministrazione è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati;
- ii) gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto strettamente necessario nell'interesse della Società, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione della Società;
- iii) di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'amministratore non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 24 mesi.

Non sono previsti specifici criteri di correlazione tra tali eventuali trattamenti in caso di cessazione della carica e le performance aziendali.

(M) Coperture assicurative.

La Società può adottare coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà, contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Alla data di approvazione della presente Relazione la Società non ha attivato coperture previdenziali o assicurative diverse da quelle obbligatorie a favore dei propri amministratori e sindaci.

(N) Amministratori indipendenti, membri del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate e amministratori investiti di particolari cariche.

Come già precisato, le Politiche e Procedure di Remunerazione della Società prevedono che la remunerazione degli amministratori non esecutivi, ivi inclusi gli amministratori indipendenti, ed eventualmente degli organi non delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno

effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell’eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati; tale remunerazione fissa può essere individuata in un importo “assoluto” e/o nell’erogazione di “gettoni” di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di Comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell’interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla Società, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta, ove costituito, del Comitato per la Remunerazione (o in mancanza, su proposta del Presidente o di un amministratore non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti).

La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vice Presidente/i, ecc.) è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione (in sua assenza dal Presidente del Consiglio, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti; in caso di sua assenza o impedimento, le proposte vengono formulate da un membro del Consiglio di Amministrazione non esecutivo, con il coinvolgimento degli amministratori indipendenti), in conformità con l’art. 2389, comma 3, del codice civile; è di regola stabilita in misura fissa, salvo che tali amministratori siano anche titolari di deleghe di potere individuale.

§ § §

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione che verrà sottoposta all’Assemblea degli Azionisti in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

“L’Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. Consob n. 11971/99;
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione;

- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Nova Re S.p.A.”.

§ § §

SEZIONE II

La presente sezione, nominativamente per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche:

- a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la loro remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione descritta nella prima sezione della presente Relazione;*
- b) illustra analiticamente i compensi loro corrisposti nell'esercizio 2014 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società.*

Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, non sussistono società controllate o collegate.

§ § §

PRIMA PARTE

Si precisa che i membri del Consiglio di Amministrazione percepiscono una remunerazione la cui misura è determinata dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2364 del codice civile.

Le ulteriori componenti sono costituite da: (i) compensi per particolari incarichi ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile (Benedetto Ceglie, cessato a seguito di dimissioni il 23 gennaio 2015 e Giuseppe Roveda); (ii) compensi per l'incarico di membro del Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione (Anna Maria Ceppi, Bruno Morelli e Anna Maria Pontiggia).

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 27 aprile 2012 ha deliberato di riconoscere a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di Euro 10.000,00.

Il Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dall'art. 2389, comma 3, del codice civile, ha deliberato – su proposta del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate e

con il parere favorevole del Collegio Sindacale – con l'astensione dal voto dei consiglieri di volta in volta interessati, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, stabilendo di riconoscere:

- i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso per esercizio di Euro 20.000,00;*
- ii) all'Amministratore Delegato un compenso per l'esercizio 2014 di Euro 20.000,00;*
- iii) al Presidente del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate un compenso per esercizio di Euro 5.000,00, e un compenso per esercizio di Euro 3.000,00 a ciascuno degli ulteriori membri.*

Si precisa che la remunerazione integrativa dell'Amministratore Delegato, anche per l'esercizio 2014, è stata determinata in misura fissa, in attesa della definizione di un piano di sviluppo di medio periodo, che potrà avvenire solo a seguito della elaborazione ed adozione del nuovo piano industriale della Società, le cui linee guida, approvate dal Consiglio di Amministrazione, prevedono la trasformazione in SIIQ.

Il Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, nominato dal Consiglio di Amministrazione previo parere favorevole del Comitato Controllo, Rischi, Remunerazione e Parti Correlate e del Collegio Sindacale, con efficacia dal 15 maggio 2012 e sino alla data di approvazione del Resoconto Intermedio di Gestione al 31 marzo 2015, è il Dott. Gabriele Cerminara, al quale spetta un compenso annuo pari a Euro 7.500,00.

Si precisa che, in attuazione delle Politiche e Procedure di Remunerazione, la remunerazione degli organi non delegati e degli amministratori non esecutivi è stata stabilita in misura fissa.

Anche i membri del Collegio Sindacale percepiscono un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina. In esecuzione delle Politiche e le Procedure di Remunerazione, ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Si precisa che alla data di approvazione della presente Relazione:

- a) non vi sono specifici accordi tra la Società ed alcuno degli amministratori che prevedano il pagamento di indennità di fine rapporto, in caso di dimissioni, licenziamento senza giusta causa o cessazione del rapporto a seguito di offerta pubblica di acquisto;
- b) non risultano piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis T.U.F. a favore degli amministratori;
- c) non vi sono accordi che prevedano l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico (c.d. "post- retirement perks"), ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- d) non vi sono accordi che prevedano compensi per impegni di non concorrenza.

Si rappresenta inoltre che in occasione della cessazione dalla carica del Presidente e Amministratore esecutivo con deleghe ai controlli interni Dott. Benedetto Ceglie, Nova Re S.p.A. (la "Società") non ha avviato alcun processo interno finalizzato all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici a favore del dimissionario Dott. Ceglie, il quale non ha conseguentemente beneficiato di alcuno specifico trattamento/indennità per la cessazione della carica.

§ § §

SECONDA PARTE

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2014 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, nonché evidenziati i compensi di competenza dell'esercizio 2014 non corrisposti nel medesimo esercizio.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati, tra l'altro: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i compensi ricevuti per lo svolgimento di

particolari cariche, ex art. 2389, comma 3, codice civile; (iii) le retribuzioni fisse 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; nella colonna benefici non monetari sono indicati i fringe benefits (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; negli altri compensi sono indicati, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2014 hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione o di controllo o dirigente con responsabilità strategiche.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi Fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Benedetto Ceglie	Presidente C.d.A.	01.01.2014 31.12.2014	Dimissioni 23.01.2015	€ 30.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€30.000	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 30.000	-	-	-	-	-	€30.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ 30.000	-	-	-	-	-	€30.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2015	€ 30.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€30.000	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000	-	-	-	-	-	€30.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 30.000*	-	-	-	-	-	€30.000	-
Note: * compensi oggetto di riversamento a favore della controllante Aedes Spa, ai sensi di apposita delibera della stessa.											

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Anna Maria Ceppi	Consigliere e Presidente Comitato Indipendenti	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2015	€ 10.000	5.000	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€15.000	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	5.000	-	-	-	-	€15.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 10.000	5.000	-	-	-	-	€15.000	-
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Paolo Ingrassia	Consigliere	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2015	€ 10.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€10.000	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€ 10.000	-	-	-	-	-	€10.000	-
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Francesco Marella	Consigliere	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2015	€ 10.000	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€10.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000	-	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ 10.000	-	-	-	-	-	-	€10.000	-	-
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Bruno Morelli	Consigliere e Consigliere Comitato Indipendenti	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2015	€ 10.000	€ 3.000	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€13.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000	€ 3.000	-	-	-	-	-	€13.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ 10.000	€ 3.000	-	-	-	-	-	€13.000	-	-
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Anna Maria Pontiggia	Consigliere e Consigliere Comitato Indipendenti	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2015	€ 10.000	€ 3.000	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€13.000	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000	€ 3.000	-	-	-	-	-	€13.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ 10.000	€ 3.000	-	-	-	-	-	€13.000	-	-
Note												

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giovanni Crostarosa Guicciardi	Presidente Collegio Sindacale	01.01.2014 27.06.2014	Assemblea Ordinaria 2014	€17.068,50	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€17.068,50	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€17.068,50	-	-	-	-	-	€17.068,50	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€17.068,50	-	-	-	-	-	€17.068,50	-
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Marino Marrazza	Presidente Collegio Sindacale	27.06.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2017	€11.527	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€11.527	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€11.527	-	-	-	-	-	€11.527	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€11.527	-	-	-	-	-	€11.527	-
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Giuliana Converti	Sindaco effettivo	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2017	€17.438	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€17.438	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€17.438	-	-	-	-	-	€17.438	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				€17.438	-	-	-	-	-	€17.438	-
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Antonio Ferraioli	Sindaco effettivo	01.01.2014 31.12.2014	Assemblea Ordinaria 2017	€17.438	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€17.438	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€17.438	-	-	-	-	-	€17.438	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€17.438	-	-	-	-	-	€17.438	-	-
Note											

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Gabriele Cerminali	Dirigente Preposto	01.01.2014 31.12.2014	Approvazione R.I.G. 31.03.2015	€ 7.500	-	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	-	-	€ 7.500	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 7.500	-	-	-	-	-	€ 7.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			€ 7.500	-	-	-	-	-	€ 7.500	-	-
Note											

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRIGENTI CON
RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2013	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2014	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2014
Benedetto Ceglie	Presidente CdA	-	-	-	-	-
Giuseppe Roveda	Amministratore Delegato	-	-	-	-	-
Anna Maria Ceppi	Consigliere	-	-	-	-	-
Paolo Ingrassia	Consigliere	-	-	-	-	-
Francesco Marella	Consigliere	Nova Re S.p.A.	1.635.969	-	-	1.635.969
Bruno Morelli	Consigliere	-	-	-	-	-
Anna Maria Pontiggia	Consigliere	-	-	-	-	-
Marino Marrazza	Presidente Collegio Sindacale	-	-	-	-	-
Giuliana Converti	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Antonio Ferraioli	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-
Gabriele Cerminara	Dirigente Preposto	-	-	-	-	-

§ § §

Milano, 17 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dott. Pio Giovanni Scarsi