



SORIN S.p.A.
RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE REDATTA AI SENSI DELL'ART. 84-QUATER
DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DALLA CONSOB CON DELIBERA N° 11971 DEL 14
MAGGIO 1999 E SUCCESSIVE MODIFICAZIONI

Indice

SEZIONE I

INDICE	2
1. INTRODUZIONE	5
2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	5
2.1 FINALITÀ	5
2.2 AMBITO DI APPLICAZIONE	6
3. MODELLO DI GOVERNANCE	6
3.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI	6
3.2 COMITATO PER LA REMUNERAZIONE	7
3.3 ESPERTI INDIPENDENTI.....	8
4. POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	8
4.1 AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	8
4.2 AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE..	9
5. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE.....	10
5.1 STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	10
5.2 REMUNERAZIONE FISSA.....	11
5.3 COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE.....	11
5.4 COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE	13
5.5 BENEFICI NON MONETARI.....	165
5.6 COPERTURE ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI NON OBBLIGATORIE	16
6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .	16

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. **COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE E TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO..... 16**

SECONDA PARTE

1. **COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (TABELLE)**

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori Azionisti,

Sorin opera in un settore internazionale ad elevata innovazione tecnologica dove la capacità di attrarre e trattenere motivandoli talenti manageriali di alto profilo è un elemento di fondamentale importanza per il successo della società e la realizzazione delle sue strategie di business.

Il principio ispiratore della politica di remunerazione per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche è il collegamento tra remunerazione e performance con una particolare attenzione alla creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

In considerazione inoltre dell'elevato grado di internazionalizzazione del business e della elevata mobilità internazionale degli executive nel settore risulta di fondamentale importanza monitorare le prassi e i livelli retributivi di mercato in modo da assicurare una adeguata competitività al pacchetto di remunerazione e la sua sostenibilità dal punto di vista economico.

La remunerazione del top management costituisce inoltre un importante aspetto della Corporate Governance. Sotto questo profilo, nella formulazione delle politiche di remunerazione, Sorin recepisce le indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina per le Società Quotate approvato dal Comitato per la Corporate governance di Borsa Italiana nel dicembre 2011 e successivi aggiornamenti.

La presente Relazione illustra i principi cui si ispirano le nostre politiche di remunerazione, descrive il modello di governance, illustra le caratteristiche dei sistemi retributivi per l'alta direzione e il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2014.

Il presente documento inoltre affronta l'impatto sulla politica della remunerazione di Sorin in virtù del progetto di fusione con la società Cyberonics Inc., produttrice di dispositivi medici, annunciato nel mese di Febbraio 2015, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea straordinaria dei soci. Gli interventi previsti, dettagliati nella Relazione e subordinati all'attuazione della sopra citata fusione, avranno conseguenze economiche anche sulla società risultante dalla fusione.

1. INTRODUZIONE

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n° 58 (TUF) e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Consob n° 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni.

Inoltre, in adesione a quanto previsto dal Regolamento adottato con delibera Consob n° 17221 del 12 marzo 2010 e successivamente modificato con delibera n° 17389 del 23 giugno 2010, recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, il Consiglio di Amministrazione ha approvato una specifica procedura per la gestione di tali operazioni; tenuto conto che gli Amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche si configurano come parti correlate alla Società, la suddetta procedura, disponibile sul sito *Internet* della Società www.sorin.com, costituisce un ulteriore rilevante riferimento ai fini della gestione delle remunerazioni dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

2.1 Finalità

La politica delle remunerazioni di Sorin si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

A tal fine, sono stati individuati i seguenti principi ispiratori fondamentali:

- **Le remunerazioni sono basate sul criterio della *performance* individuale e di Gruppo e/o di Business Unit**; ciò con l'obiettivo di incentivare adeguatamente i *top performers* conferendo nel contempo una maggiore incidenza alla componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa;
- **Le remunerazioni devono risultare competitive**, per poter attrarre e trattenere un *management* di elevata qualità; per una corretta valutazione delle posizioni e della relativa remunerazione, Sorin si avvale di *compensation surveys* effettuate da primarie società di consulenza internazionali e focalizzate sul settore di riferimento;
- **Le remunerazioni devono rispettare principi di equità interna**; al riguardo Sorin ha sviluppato un sistema di *job grading* che assicura valutazioni omogenee e non discrezionali in termini di peso della posizione e di grado di copertura (in funzione del livello di esperienza) della posizione;
- **Le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico.**

Sulla base dei principi sopra descritti, Sorin ha sviluppato una politica di remunerazione particolarmente articolata, tale da costituire un valido strumento a supporto del raggiungimento degli obiettivi strategici definiti dal Consiglio di Amministrazione; tale politica riflette anche le caratteristiche della *Industry* di riferimento, nella quale innovazione tecnologica e internazionalizzazione costituiscono fattori di successo.

Al riguardo vale la pena ricordare che la *competition* è costituita da operatori di dimensione significativamente maggiore rispetto a quella di Sorin, con forte presenza sul mercato US e dotati delle risorse finanziarie per sviluppare e sostenere importanti programmi di ricerca e sviluppo.

In particolare, gli obiettivi della strategia remunerativa di Sorin sono:

- Assicurare un forte allineamento tra gli interessi del *management* e quelli degli azionisti;
- Allineare il sistema di incentivazione ai *business drivers*;
- Fissare obiettivi sfidanti, definendo strumenti di misura della *performance* sia finanziaria che non finanziaria;
- Assicurare un corretto bilanciamento tra obiettivi individuali e obiettivi di Gruppo;
- Assicurare equilibrio tra disciplina finanziaria e crescita sostenibile;
- Incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva di Sorin e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio.

2.2 Ambito di applicazione

Le politiche di remunerazione descritte in questa Relazione si applicano ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai dirigenti con responsabilità strategiche di Sorin Group.

Il Consiglio di Amministrazione, ha definito come dirigenti con responsabilità strategiche i componenti *dell'Executive Leadership Team*, dirigenti che ricoprono le seguenti posizioni:

Titolare	Ruolo
Michel Darnaud	President, Cardiac Surgery business unit
Stefano Di Lullo	President, Cardiac Rhythm Management business unit
Stéphane Bessette	Vice President Human Resources & Communication
Demetrio Mauro	Vice President Finance & IT
Brian Sheridan	General Counsel
Ed Andrie	Vice President Strategy & Business development
Jacques Gutedel	Vice President Intercontinental
Kieran Tuite ¹	Vice President Corporate Operations

3. MODELLO DI GOVERNANCE

3.1 Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni

Le politiche di remunerazione degli Amministratori esecutivi, Presidente e Amministratore Delegato, sono proposte dal Comitato per la remunerazione al Comitato Esecutivo e al Consiglio di Amministrazione.

L'Amministratore Delegato formula le proposte di politica retributiva per i dirigenti con responsabilità strategiche, sulle quali il Comitato per la remunerazione esprime le proprie valutazioni e le sottopone al Comitato Esecutivo, che ne valuta l'adeguatezza e coerenza

¹ Kieran Tuite non è da considerarsi parte dall'Executive Leadership team a partire dal Settembre 2014

complessiva con gli obiettivi strategici della Società, oltre alla sostenibilità economica per poi, in caso di condivisione, sottoporle alla approvazione del Consiglio di Amministrazione. In tutte le fasi del processo il *Vice President Worldwide Human Resources* ed il *Total Compensation and Employment Services Manager* forniscono un supporto tecnico.

3.2 Comitato per la remunerazione

Il Comitato, nel corso dell'anno 2014, è stato costituito da tre membri, tutti Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti e uno non indipendente, con la seguente composizione:

- Giovanni Pavese (Presidente, non indipendente), Giuseppe Carteni (indipendente) e Luciano Cattani (indipendente).

Si ricorda che a parziale deroga del principio applicativo del Codice di Autodisciplina relativo alla composizione del Comitato, il Consiglio ha ritenuto di nominare il dott. Pavese come Presidente del Comitato, pur non essendo in possesso dei requisiti di indipendenza, per ragioni legate all'opportunità di beneficiare delle competenze ed esperienze specifiche dallo stesso maturate in materia di politiche di remunerazione, ed avendo inoltre il dott. Pavese acquisito una approfondita conoscenza del Gruppo Sorin durante il precedente mandato consiliare.

Il dott. Pavese possiede altresì conoscenze ed esperienze in materia contabile e finanziaria, di cui il Consiglio ha tenuto conto all'atto della nomina.

Si ricorda che già dal 2013, il Consiglio ha attribuito al Comitato per la remunerazione anche i compiti del Comitato per le nomine.

Alla data dell'esame, da parte del Consiglio di Amministrazione, della presente relazione, la composizione del Comitato non è variata.

Al Comitato per la remunerazione l'attuale Consiglio ha attribuito compiti consultivi, specificando che in particolare il Comitato:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in particolare avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulando al Comitato Esecutivo e al Consiglio proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al Comitato Esecutivo e al Consiglio 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 inoltre l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- formula proposte al Comitato Esecutivo e al Consiglio di Amministrazione in merito ai piani di incentivazione di breve e di lungo termine, anche basati su strumenti finanziari;
- esprime raccomandazioni riguardo alla predisposizione del contratto dell'Amministratore Delegato e del Presidente, a valle della nomina da parte del Consiglio.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e il *Vice President Worldwide Human Resources* e il *Total Compensation and Employment Services Manager*. Alle riunioni possono partecipare con funzioni consultive il Presidente e l'Amministratore Delegato, se invitati.

Alle riunioni possono anche essere invitati a partecipare, di volta in volta, dipendenti ed esperti, con funzioni consultive.

Il Comitato sottopone le proprie proposte al Comitato Esecutivo e al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione.

Nel corso del 2014 il Comitato si è riunito 11 volte, oltre ad aver tenuto numerosi ulteriori incontri informali, per valutare proposte riguardo alle politiche di retribuzione fissa e variabile del *management* e alla gestione dei piani di incentivazione di lungo termine per il *top management*, oltre che per verificare specifiche attività svolte dalla funzione Human Resources di Gruppo, tra le quali anche la strutturazione del piano di successione per i dirigenti con responsabilità strategiche. Inoltre il Comitato, tenuto anche conto dell'evoluzione legislativa e regolamentare relativamente alla remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, beneficia periodicamente dell'assistenza di un qualificato consulente, nell'ottica del continuo monitoraggio delle politiche complessive di remunerazione della Società e del relativo raffronto con la *Industry* di riferimento, con l'obiettivo di assicurare un sempre miglior allineamento tra le aspettative del Consiglio e quelle del *management*.

Tutte le riunioni del Comitato per la remunerazione sono regolarmente verbalizzate.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni.

Il Comitato per la remunerazione ha facoltà di richiedere al Consiglio adeguate risorse finanziarie per l'assolvimento dei propri compiti.

3.3 Esperti indipendenti

Come menzionato al paragrafo precedente e come già avvenuto nel 2012 e nel 2013, il Comitato, tenuto anche conto dell'evoluzione legislativa e regolamentare relativamente alla remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ha proposto al Consiglio di Amministrazione, che ha approvato, di affidare un mandato di assistenza professionale ad un qualificato esperto indipendente per il monitoraggio delle politiche complessive di remunerazione della Società; la società scelta come consulente nell'anno 2014 è stata Mercer.

4. POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

4.1 Amministratori non esecutivi

La Società stabilisce l'emolumento per la carica nell'ambito della suddivisione dell'emolumento complessivo determinato dall'assemblea degli azionisti per il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione del 4 maggio 2012, successivo all'assemblea del 30 aprile che ha provveduto al rinnovo dell'organo amministrativo, ha attribuito ai Consiglieri un emolumento, su base annua, pari a 24.000 euro, e pari a 50.000 euro per i componenti del Comitato Esecutivo diversi da Presidente e Amministratore Delegato, cui si aggiungono i compensi per la eventuale partecipazione ai comitati consultivi secondo i seguenti criteri:

- Comitato controllo e rischi: 35.000 euro per il Presidente e 18.000 euro per ciascuno dei componenti;

- Comitato per le nomine e la remunerazione: 35.000 euro per il Presidente e 25.000 euro per ciascuno dei componenti;
- Comitato parti correlate: 15.000 euro per il Presidente e 10.000 euro per ciascuno dei componenti.

4.2 Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilit  strategiche

Per quanto attiene agli Amministratori che rivestono particolari incarichi (Presidente, Vice-Presidente e Amministratore Delegato), il Consiglio ha deliberato il relativo trattamento economico ex art. 2389 cod. civ. dietro parere del Comitato per la remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

Complessivamente la politica di remunerazione per gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilit  strategiche prevede i seguenti elementi retributivi:

Carica/Ruolo	Compensi Fissi	Compenso variabile annuale	Differimento compenso variabile annuale	Compenso variabile di lungo termine	Benefit
Presidente	✓	✓	✓	✓	✓
Vice Presidente	✓				
Amministratore Delegato	✓	✓	✓	✓	✓
Amministratori non esecutivi	✓				
Dirigenti con responsabilit� strategiche	✓	✓	✓	✓	✓

La sezione seguente illustra le caratteristiche delle diverse componenti del sistema retributivo.

5. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

5.1 Struttura della remunerazione

La remunerazione complessiva di Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche è costituita dalle componenti seguenti:

- **Remunerazione fissa;**
- **Remunerazione variabile di breve termine;**
- **Remunerazione variabile di lungo termine (basata su attribuzione gratuita di azioni);**
- **Altri benefici in natura.**

In linea generale, la remunerazione complessiva di Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una componente fissa con peso pari a circa 50% del totale e da una componente variabile (a sua volta suddivisa in breve e lungo termine) pari anch'essa a circa il 50% del totale; tali soggetti, in particolare, sono destinatari di una remunerazione variabile di breve termine la cui incidenza sulla parte fissa si colloca nell'intervallo 43-62%; viceversa la remunerazione variabile di lungo termine è compresa nell'intervallo tra il 60% e l'80% della parte fissa.

La parte variabile di breve termine ha come orizzonte temporale l'esercizio sociale e dunque assume, di norma, come parametri di *performance* gli obiettivi del *budget* annuale.

La parte variabile di lungo termine si basa su cicli triennali e dunque assume, di massima, come parametri di *performance* gli obiettivi del piano industriale; la maturazione del diritto a ricevere tale componente della remunerazione avviene dunque a tre anni di distanza dalla relativa assegnazione e l'erogazione del premio avviene sulla base dei risultati dell'ultimo esercizio del triennio di riferimento, dopo l'approvazione, da parte degli organi sociali, del relativo bilancio.

La struttura descritta della remunerazione risponde ai criteri seguenti:

- Bilanciamento tra parte fissa e parte variabile, in considerazione degli obiettivi strategici e del settore di attività in cui opera Sorin;
- Dimensionamento della componente fissa ad un livello ritenuto sufficiente alla remunerazione della prestazione anche nel caso di mancata erogazione della componente variabile;
- Maturazione di una parte significativa della componente variabile (compresa tra il 60%-80%) differita nel tempo.

La politica delle remunerazioni è stata definita anche nello spirito di assicurare l'allineamento con gli interesse a lungo termine della Società.

In particolare si segnala che:

- La remunerazione di breve termine è basata non solo sul conseguimento di risultati di breve termine e quindi sul raggiungimento di obiettivi di *budget*, ma anche sul raggiungimento di obiettivi individuali relativi a progetti strategici, la cui realizzazione esprimerà i suoi positivi effetti nel lungo termine;

- La remunerazione di lungo termine è condizionata al raggiungimento di obiettivi di lungo termine e si sviluppa su un orizzonte temporale triennale; di conseguenza la maturazione dei diritti avviene a tre anni di distanza dalla relativa assegnazione.

5.2 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è definita secondo due principali criteri:

- Confronto con il mercato retributivo a livello di *Industry*, considerando sia il mercato Europeo, sia quello US, tenendo adeguatamente conto delle differenze dimensionali e reddituali tra Sorin e i principali *competitor*;
- Equità interna, utilizzando un sistema di *job grading* che definisce il differente peso delle posizioni in relazione alle responsabilità e complessità gestite.

5.3 Componente variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine è basata su meccanismi di valutazione della *performance* individuale a cui viene applicato un coefficiente determinato in funzione della *performance* aziendale.

Gli obiettivi individuali per l'Amministratore Delegato e i dirigenti con responsabilità strategiche hanno la natura seguente:

- Obiettivi di crescita delle vendite
- Obiettivi economico-finanziari
- Obiettivi non finanziari, prevalentemente legati a progetti strategici di medio-lungo termine.

Per il 2014, il coefficiente di misurazione della *performance* aziendale era stato definito secondo le seguenti caratteristiche:

- sia per il Gruppo che per le business unit, calcolo della percentuale di raggiungimento dell'obiettivo utilizzando una matrice 8x6 con effetto moltiplicativo compreso nel range 0-150%;
- Tale matrice utilizza sull'asse delle ordinate il dato Sales a budget rates, mentre sull'asse delle ascisse si utilizza l'Ebitda a budget rates, sempre in valore assoluto, per le business unit, mentre per il Gruppo l'Adjusted Net Profit a hedging rates;
- Sia per il Gruppo che per le business unit, è prevista una condizione minima di accesso (vesting condition), applicata all'Ebitda riguardo al Gruppo e alla CS, mentre alla business unit CRM si applica il dato Sales.

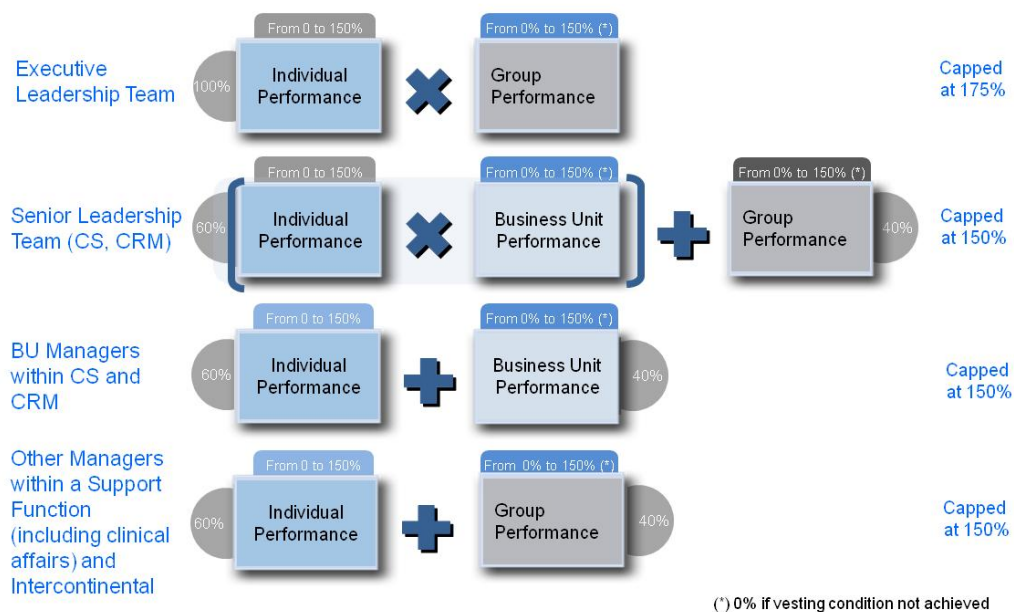
Sempre per il 2014, il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendale può variare all'interno del range 0-150%.

Il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo individuale può variare all'interno del range 70-150%, fermo restando che al di sotto di predeterminati livelli minimi l'obiettivo è considerato non conseguito.

In nessun caso l'obiettivo complessivo, risultante dalla combinazione tra obiettivi individuali e obiettivi aziendali, può eccedere il 175% del livello *target* per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti Strategici e 150% per gli altri dipendenti.

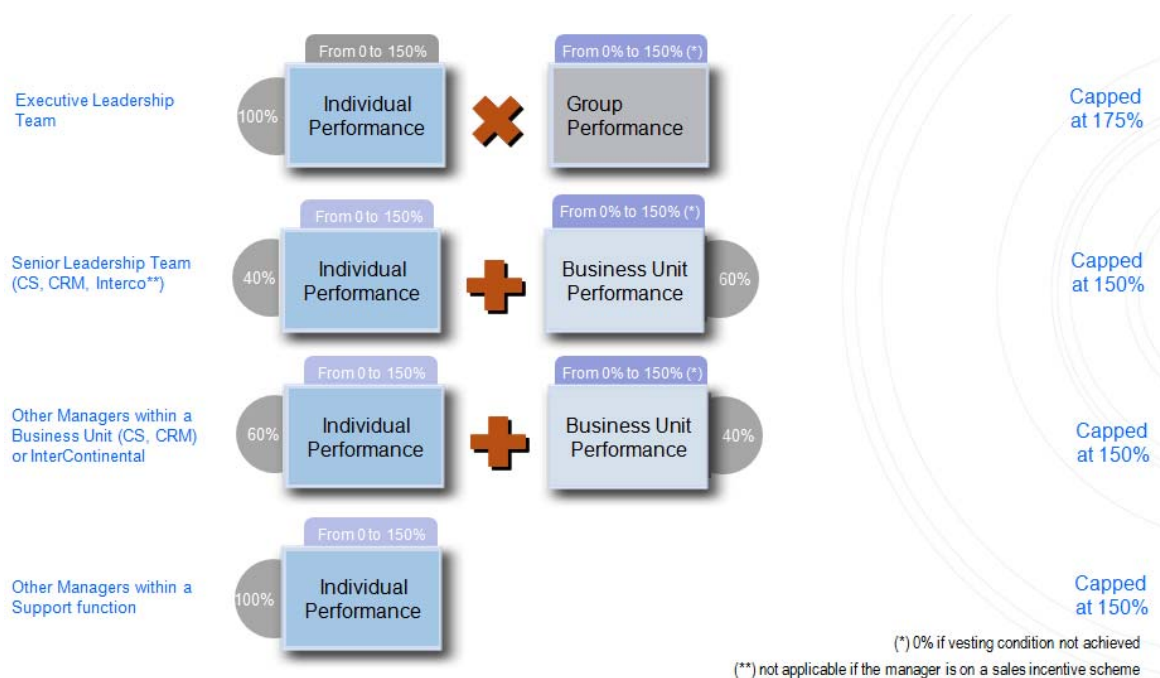
Si fornisce qui di seguito lo schema di correlazione tra gli obiettivi individuali e quelli di Gruppo per il 2014.

2014 short term incentive scheme:



Viceversa, riguardo al sistema di retribuzione variabile di breve termine per il 2015, il Consiglio ha ritenuto di:

- Confermare le dimensioni di Adjusted Net Profit a Hedging rates e Sales a budget rates per il gruppo, e di EBITDA e Sales a budget rates per le Business Units
- Modificare la vesting conditions, stabilita per quest'anno sul Free CashFlow per il Gruppo e sul CashFlow per le Business Unit
- Includere una nuova matrice per misurare le performance dell'organizzazione di vendita Internazionale, che ricomprende principalmente i Paesi al di fuori dell'Unione Europea e gli Stati Uniti, utilizzando anche in questo caso criteri di performance basati su Sales e EBITDA.
- Applicare il seguente schema di correlazione tra gli obiettivi individuali e gli obiettivi di gruppo:



Al fine di tenere conto del completamento della fusione, previsto entro la fine del terzo trimestre del 2015, il Consiglio ha ritenuto di prevedere che qualora la stessa si completasse nel corso dell'esercizio 2015 i risultati per i dirigenti con responsabilità strategiche saranno misurati sulla base della performance calcolata come dai criteri su elencati per i primi tre trimestri dell'anno, mentre per il quarto trimestre si utilizzeranno esclusivamente criteri di performance individuale.

5.4 Componente variabile di lungo termine

La componente variabile di lungo termine è risultata costituita da un piano che prevede l'assegnazione di azioni della Società a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* relativi all'ultimo esercizio di ciascun triennio di riferimento.

Gli obiettivi di performance legati ad indicatori interni sono determinati in base ai dati del Piano strategico; la Società ritiene opportuno non comunicare ex-ante tali *target* per comprensibili ragioni di riservatezza, tenuto conto che tali indicatori possono anche non essere stati oggetto di comunicazione al mercato; peraltro, nell'ottica di rispondere alle esigenze informative degli investitori e al fine di consentire agli stessi una corretta valutazione dei Piani di incentivazione di lungo termine, la Società si impegna a fornire la *disclosure ex-post* degli indicatori di *performance*.

Gli indicatori di *performance* sono in linea con i corrispondenti dati del Piano strategico; la politica della Società prevede comunque la *disclosure ex post* del risultato conseguito.

In particolare nel 2014 è stato erogato il premio relativo al 3° ciclo relativo al triennio 2011-2013, il quale in funzione dell'EBITDA margin conseguito nel 2013, pari al 17.75%, ha dato diritto al 53% delle azioni a livello target, equivalente a circa 1,5 milioni di azioni.

Nel 2015, sarà invece erogato il premio relativo al ciclo 2012-2014, il quale in funzione dell'Adjusted Net Profit conseguito nel 2014 pari a 55.1 €M e all'andamento del titolo in Borsa in rapporto ad indici borsistici ufficiali, porterà all'erogazione del 30.57% delle azioni a target, per un totale di circa 1 milione di azioni.

Riguardo ai ciclo 2013-2015, si ricorda che il Consiglio ha deciso di procedere con la modalità seguente:

- Verifica della realizzazione della *vesting condition* ossia del raggiungimento della soglia minima predeterminata per ciascun indicatore di *performance*;
- Misurazione del livello di tre diversi indicatori di *performance*, di cui uno legato ad un parametro economico significativo e gli altri due all'andamento del titolo in Borsa in rapporto ad indici borsistici ufficiali (il quantitativo di azioni da attribuire ai beneficiari sarà compreso nell'intervallo 0,50-1,50 del quantitativo a *target*).

Per il ciclo 2014-2016, il Consiglio ha deciso di implementare un piano basato su due differenti strumenti:

- *Performance shares*, che ricalcano i principi dei cicli 2012-2014 e 2013-2015 (verifica della realizzazione della *vesting conditions* e misurazione del livello dei tre indicatori di *performance* (uno economico e gli altri due in all'andamento del titolo in borsa in rapporto ad indici borsistici ufficiali), il cui quantitativo di azioni da attribuire ai beneficiari sarà compreso nell'intervallo 0,50-1,50 del quantitativo a *target*
- *Stock Appreciation rights* – settled in share, quali diritti offerti ai dipendenti di ricevere l'equivalente della crescita del titolo tra la data di grant e la data di esercizio, che non potrà essere antecedente a 3 anni (*vesting*) dal grant e non successiva ai 3 anni dal *vesting*

Gli strumenti finanziari assegnati nell'ambito del piano di incentivazione di lungo termine sono sottoposti, per gli Amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche, a vincolo di *lock-up*.

In particolare è previsto dal Regolamento dei piani che si concluderanno entro il 2015 che, per il periodo di 12 mesi a decorrere dalla data di consegna, un terzo delle azioni costituenti il premio sia gravato da vincolo di indisponibilità e dunque tale quantitativo di azioni sia intrasferibile o incedibile a qualsiasi titolo.

Considerata l'importanza del vincolo di *lock-up*, il Consiglio di Amministrazione, accogliendo la raccomandazione del Comitato per la remunerazione, ha deliberato che per il piano 2014-2016 tale vincolo sia esteso a 18 mesi sulla metà delle azioni costituenti il premio, dal momento della maturazione del diritto a ricevere le azioni.

La durata del periodo di *lock-up* pari a 18 mesi è stata ritenuta congrua, tenuto conto che la maturazione del diritto all'erogazione della remunerazione di lungo termine avviene a tre anni di distanza dalla relativa assegnazione e dunque l'orizzonte temporale complessivo per la piena disponibilità del premio supera i quattro anni.

Tale politica di *lock-up* è finalizzata a far sì che una quota del capitale sociale pari all'1% sia detenuta, su base volontaria e progressivamente, comunque nei prossimi 3-4 anni, dagli Amministratori esecutivi e dai dirigenti con responsabilità strategiche.

Alla data di presentazione di questa relazione non è in essere alcun piano di incentivazione basato su *stock option*.

Si segnala infine che il Consiglio, dando seguito ad una raccomandazione del Comitato per la remunerazione, ha ritenuto opportuno destinare un modesto quantitativo di azioni all'implementazione di un piano "*Restricted Stock Units*", rivolto a figure diverse dai dirigenti con responsabilità strategiche, caratterizzate da elevata *performance* e in grado di contribuire significativamente alla crescita del Gruppo.

Con riferimento alla menzionata operazione di fusione, il Consiglio, nell'ambito di quanto previsto nell'accordo di fusione, subordinatamente alla stipula dell'atto di fusione e alla preliminare approvazione dell'Assemblea Straordinaria, sentito il parere positivo del Comitato Remunerazione e del Comitato delle Parti Correlate, ha deliberato un piano di *retention* per il management, con i seguenti obiettivi:

- Assicurare la realizzazione del progetto di fusione;
- Stabilizzare il *management*, dalla sottoscrizione dei relativi contratti fino al completamento del processo di integrazione;
- Allineare gli interessi del *management* a quelli degli azionisti.
- Definire e implementare un sistema di incentivazione del *top management* della nuova società risultante dalla fusione coerente con gli obiettivi e la politica di remunerazione a lungo termine del nuovo gruppo.

Il piano, disegnato anche nell'ottica di assicurare parità di trattamento tra il *management* di Sorin e di Cyberonics Inc. è sintetizzabile nei termini seguenti:

- *Pre-closing plan*, che disciplina gli effetti dell'operazione di fusione sui piani di incentivazione e lungo termine attualmente esistenti prevedendo al completamento dell'operazione (*closing*), l'accelerazione del vesting di tali piani il pagamento del complemento a 100% del piano di Performance Shares 2012-2014 e con la rimozione del vincolo di *lock-up* attualmente previsto, oltre al pagamento di *severance indemnity* per gli *Executives* in caso di risoluzione del rapporto a seguito del cambio di controllo;
- *Post-closing plan*, basato su un piano di *stock grant* costituito da *Stock Appreciation Rights* della società risultante dalla fusione (**NewCo**).

Con maggiore dettaglio, sempre subordinatamente alla stipula dell'atto di fusione e con conseguente adempimento da parte della società risultante dalla medesima, si prevede:

- Riguardo al Piano di Performance Shares 2012-2014, concluso il 31 dicembre 2014, per il quale l'*achievement* calcolato sui dati consuntivi è pari al 30,57%, la rimozione del vincolo di lock-up sulle azioni erogate successivamente all'approvazione del bilancio 2014 e prima del completamento dell'operazione di fusione e il riconoscimento a titolo di premio correlato al completamento dell'operazione di fusione, del complemento a 100% (ossia il 69,43%) con l'applicazione di un *lock-up*, per i soggetti sottoposti a tale vincolo, nella misura del 50 % delle azioni assegnate con durata 18 mesi;
- Riguardo ai Piani di Performance Shares e di Restricted Stock Units 2013-2015 e 2014-2016, l'accelerazione degli stessi, con riconoscimento del livello *target* (100%) e senza applicazione del meccanismo del *pro-rata temporis*; per le Performance Shares è previsto un *vesting* ad un anno dal *signing* (e quindi nel mese di Febbraio 2016) e per il restante a due anni dal *signing* (e quindi nel mese di Febbraio 2017), senza successiva applicazione di vincoli di *lock-up*, ciascuno nella misura del 50% della porzione di azioni eccedente

l'applicazione del meccanismo di *pro-rata temporis* e della performance dell'ultimo ciclo prima del completamento dell'operazione (i.e. 30.57%);

- Riguardo ai *Piani di Stock Appreciation Rights*, l'accelerazione del vesting degli stessi e la conversione in strumenti equivalenti della NewCo, adeguandone in numero (moltiplicando per l'exchange ratio) e in strike price (dividendo lo strike price per l'exchange ratio);
- Con riferimento al *Deferred Bonus 2012*, l'accelerazione della consegna delle azioni relative al completamento dell'operazione;
- Il riconoscimento di un premio di importo pari a 2 Milioni di Euro al Presidente del Consiglio di Amministrazione come strumento di *retention* fino alla realizzazione dell'operazione, riconoscendo l'importanza chiave del ruolo del Presidente in virtù della sua esperienza internazionale in simili operazioni;
- La conferma, sostenuta da parere legale, che la fusione si configuri come evento di *change in control* rispetto ai contratti del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, e pertanto *trigger* della relative indennità (si veda Sezione II, paragrafo 1);
- Per i dirigenti strategici (con esclusione dell'Amministratore Delegato e del Presidente), l'impegno ad erogare, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nei due anni successivi al completamento dell'operazione, una indennità pari a due annualità di retribuzione *cash* complessiva.

5.5 Benefici non monetari

Gli unici benefici non monetari che Sorin concede agli Amministratori esecutivi ed ai dirigenti con responsabilità, in aggiunta a quanto previsto dalle politiche per tutti i dipendenti, riguardano l'utilizzo, in via esclusiva, di autovetture aziendali e la concessione in uso di appartamenti per coloro che operano in località diverse da quella di residenza.

5.6 Coperture assicurative e previdenziali non obbligatorie

Sorin non ha stipulato, a favore di Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, polizze assicurative e/o previdenziali diverse da quelle obbligatorie per legge, salvo una copertura sanitaria integrativa.

Si segnala inoltre che Sorin ha stipulato una polizza assicurativa nella forma "*Directors & Officers Liability*" a fronte della responsabilità civile e penale, salvo il caso di dolo, connessa alla prestazione.

6. TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Con riferimento agli accordi stipulati tra la Società e gli Amministratori che prevedono indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, si segnala quanto segue:

- riguardo all'Amministratore Delegato, le condizioni che determinano l'insorgere del diritto all'indennità sono la revoca dell'incarico di Amministratore, ovvero la revoca o la riduzione significativa delle deleghe conferite all'atto della nomina, salvo l'ipotesi di giusta causa, così come l'attribuzione ad altra persona di tutte o di una parte significativa delle deleghe, anteriormente alla data di scadenza del mandato, coincidente con la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 da parte dell'assemblea, oppure il mancato conferimento di un nuovo incarico di Amministratore Delegato della Società alla scadenza del mandato e le dimissioni per giusta causa. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la fusione con Cyberonics costituisca condizione alla quale tale indennità sia dovuta.
- riguardo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, le condizioni che determinano l'insorgere del diritto all'indennità si verificano con il cambio di controllo, essendo peraltro inteso che, qualora ricorra una fattispecie di controllo congiunto, non sarà in alcun modo configurabile un cambio di controllo fintantoché almeno uno dei soggetti che esercitano il controllo congiunto sulla Società alla data di stipula del contratto, continui ad esercitare il controllo, anche congiuntamente ad altri soggetti. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la fusione con Cyberonics costituisca condizione alla quale tale indennità sia dovuta.
- riguardo ai dirigenti con responsabilità strategiche, si segnalano la stipula di accordi che prevedono la corresponsione di un'indennità e accelerazione dei piani di incentivazione di lungo periodo (ad eccezione del piano SAR sopra delineato, per il quale valgono le regole sopra delineate) nel caso vi sia una risoluzione del rapporto da parte dell'azienda entro due anni dal completamento della fusione. Si segnala che tali accordi sono tesi a garantire un trattamento uniforme ai dirigenti con responsabilità strategiche che sia analogo al quadro normativo italiano.
- le indennità sono definite in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato numero di annualità di remunerazione.

7. RIFERIMENTI ASSUNTI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

Sorin svolge un costante monitoraggio delle politiche retributive della concorrenza, avvalendosi anche di *compensation surveys* effettuate da primarie società di consulenza internazionali e focalizzate sulla *Industry* di riferimento, per assicurare che la propria politica sia allineata alle condizioni di mercato e risulti dunque adeguata per attrarre e trattenere le migliori competenze professionali e *manageriali*.

Nella definizione della propria politica, Sorin tiene conto delle differenze dimensionali e reddituali rispetto ai principali *competitors*.

Lo studio svolto da Mercer ha preso in considerazione i seguenti parametri:

- principali dati finanziari (vendite, EBIT, capitalizzazione di mercato)
- numero di dipendenti
- settore merceologico
- complessità di business
- presenza internazionale

Sulla base di tali parametri, sono stati definiti due Peer Groups, uno per i dirigenti strategici a capo delle funzioni di supporto (HR, Legal & Compliance, Finance) e uno per l'Amministratore Delegato

e per i dirigenti strategici con funzioni più operational (Business Development and Strategy, Bu Presidents, VP organizzazione Intercontinental).

	HQ Country	STAFF peer group	OPERATING peer group
Hill-Rom Holdings	United States	✓	✓
Sirona Dental Systems	United States	✓	✓
Amplifon	Italy	✓	
Integra Lifesciences	United States	✓	✓
Nobel Biocare	Switzerland	✓	✓
Masimo Corp	United States	✓	✓
Steris Corp	United States	✓	✓
Institut Straumann	Switzerland	✓	✓
Conmed Corp	United States	✓	✓
Teleflex	United States	✓	✓
Idexx Labs	United States	✓	✓
Edwards Lifesciences Corp	United States	✓	✓
Globus Medical	United States	✓	✓
Nuvasive	United States	✓	✓
Hologic	United States	✓	✓
Ipsen	France	✓	
Leo Pharma	Denmark	✓	
Recordati	Italy	✓	
Varian Medical Systems	United States	✓	✓
DiaSorin	Italy		✓
Boston Scientific (**)	United States		✓
Medtronic (**)	United States		✓
St Jude Medical (**)	United States		✓

(**) Da un punto di vista quantitativo i dati di queste aziende, dimensionalmente significativamente diverse da Sorin Group, sono stati considerate con un approccio specifico (e.g. dati BU leaders utilizzati come dati di benchmark per Amministratore Delegato Sorin)

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE E TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In termini generali, la remunerazione complessiva degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Sorin, è suddivisa nelle componenti seguenti:

- **Compensi fissi**
- **Compensi variabili non *equity***
- **altri benefici monetari**
- **altri benefici non monetari**
- **compensi *equity***
- **indennità per risoluzione anticipata del rapporto o di fine carica.**

Per una più dettagliata rappresentazione delle singole componenti, si evidenzia che:

- **compensi fissi:** sono definiti in base alle *salary bands* riferite alle diverse posizioni, costantemente aggiornate attraverso le già menzionate *compensation surveys* effettuate da primarie società di consulenza internazionali tenendo conto del settore di attività dell'impresa; l'adeguamento del compenso fisso è valutato sulla base del posizionamento del dirigente all'interno della *salary band*, in funzione della specifica competenza maturata, della *performance* e della difficoltà a reperire sul mercato analoghe competenze;
- **compensi variabili non *equity*:** sono rappresentati dalla remunerazione variabile di breve termine, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore nel medio-lungo termine;
- **altri benefici monetari:** sono di ammontare limitato e, di fatto, rappresentati unicamente da indennità di sede;
- **altri benefici non monetari:** sono di ammontare limitato e, di fatto, in aggiunta a quanto previsto dalle politiche applicabili a tutti i dipendenti, sono rappresentati unicamente dal canone di locazione dell'alloggio eventualmente reso disponibile al dirigente che opera in località diversa da quella di residenza e dall'utilizzo, in via esclusiva, di autovetture aziendali;
- **compensi *equity*:** sono rappresentati dalla remunerazione variabile di lungo termine, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore nel medio-lungo termine, e dal sistema di differimento della retribuzione variabile di breve termine;
- **indennità per risoluzione anticipata del rapporto o di fine carica:**
 - relativamente ai compensi non *equity*, riguardano unicamente Amministratori esecutivi e sono definiti in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato numero di anni di remunerazione.

Con riferimento a quest'ultima componente, si descrivono qui di seguito i trattamenti previsti per Presidente e Amministratore Delegato in caso di licenziamento/revoca senza giusta causa o in caso di cambio di controllo.

- riguardo all'Amministratore Delegato, qualora l'assemblea di Sorin S.p.A. revochi l'incarico di Amministratore, salva l'ipotesi di revoca per giusta causa, ovvero tale incarico abbia a cessare ad iniziativa della Società anteriormente alla data di scadenza e lo stesso Amministratore Delegato non venga riconfermato all'atto della nomina del successivo Consiglio, oppure qualora il Consiglio revochi o riduca in misura significativa le deleghe conferite all'atto della nomina, salvo l'ipotesi di giusta causa, ovvero attribuisca ad altra persona tutte o parte significativa delle deleghe conferite anteriormente alla data di scadenza del mandato, coincidente con la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014 da parte dell'assemblea, oppure qualora l'Amministratore Delegato abbia a dimettersi per giusta causa, oppure infine nel caso di cambio di controllo, la Società gli corrisponderà un'indennità di cessazione del mandato pari a due annualità della remunerazione complessiva annua; ai fini del calcolo dell'importo dell'indennità di cessazione del mandato, si farà riferimento all'emolumento fisso più la media annuale degli emolumenti variabili percepiti o maturati con riferimento agli ultimi 3 esercizi. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la fusione con Cyberonics costituisca condizione alla quale tale indennità sia dovuta. Inoltre, qualora alla scadenza del mandato non gli venga conferito un nuovo incarico di Amministratore Delegato della Società, verrà riconosciuta una indennità di cessazione del mandato pari a due annualità della remunerazione complessiva annua.

La Società ha la possibilità di esercitare un'opzione in merito all'estensione degli obblighi di non concorrenza per la durata di dodici mesi successivi alla cessazione dell'incarico (per qualsiasi ragione essa avvenga). Qualora la Società eserciti tale opzione, a fronte dell'impegno di non concorrenza per dodici mesi, sarà attribuito un corrispettivo pari all'80% dell'emolumento fisso annuo in essere al termine dell'incarico.

- riguardo al Presidente del Consiglio di Amministrazione, qualora si verifichi la condizione di cambio di controllo di Sorin S.p.A., essendo peraltro inteso che, qualora ricorra una fattispecie di controllo congiunto, non sarà in alcun modo configurabile un cambio di controllo fintantoché almeno uno dei soggetti che esercitano il controllo congiunto sulla Società alla data di stipula del contratto, continui ad esercitare il controllo, anche congiuntamente ad altri soggetti, sarà riconosciuto un indennizzo di fine rapporto pari al doppio della somma dell'emolumento fisso e del compenso variabile relativo all'esercizio antecedente la cessazione dalla carica. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la fusione con Cyberonics costituisca condizione alla quale tale indennità sia dovuta.

La Società ha la possibilità di esercitare un'opzione in merito all'estensione degli obblighi di non concorrenza per la durata di dodici mesi successivi alla cessazione dell'incarico. Qualora la Società eserciti tale opzione, a fronte dell'impegno di non concorrenza per dodici mesi, sarà attribuito un corrispettivo pari al 70% dell'emolumento fisso annuo.

Si precisa che tale importo si considera incluso nell'award di 2 Milioni di Euro, da corrispondersi in caso di stipula dell'atto di fusione.

- relativamente ai compensi *equity*, riguardano sia Amministratori esecutivi che dirigenti con responsabilità strategiche, e definiscono gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione e, in particolare, del Piano di attribuzione di azioni gratuite (*stock grant*), al verificarsi di una delle circostanze previste dalle “*Disposizioni generali sulla cessazione del rapporto di lavoro*” contenute nel Regolamento del Piano stesso e di seguito sinteticamente riportate:

Nel caso in cui un Beneficiario cessi di prestare la propria attività nell'ambito del Gruppo, si configurerà una situazione riconducibile allo status di good leaver o bad leaver, come di seguito definiti e cui si applicano le disposizioni qui richiamate:

- (i) *qualora la cessazione del rapporto dipenda da una qualsiasi delle seguenti circostanze il Beneficiario sarà considerato good leaver e quindi conserverà il diritto a ricevere il Premio alla data di Consegna, ferma restando la riparametrazione del relativo ammontare in base al pro-rata del periodo trascorso dall'inizio del ciclo e a condizione che tale periodo non sia inferiore a 12 mesi:*
 - (a) *accesso da parte del Beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia o invalidità;*
 - (b) *uscita (per qualsiasi ragione) della società cui fa capo il Rapporto di Lavoro o di Amministrazione con il Beneficiario dal perimetro del Gruppo;*
 - (c) *morte del Beneficiario;*
 - (d) *scadenza naturale del Rapporto di Amministrazione non seguita da riconferma;*
 - (e) *risoluzione del Rapporto di lavoro o di Amministrazione con il Beneficiario per iniziativa della Società, in assenza di giusta causa o giustificato motivo;*
- (ii) *qualora la cessazione del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione dipenda da qualsiasi altra causa o ragione diversa da quelle espressamente elencate al precedente punto (i), e dunque il Beneficiario si configuri come bad leaver, lo stesso perderà il diritto a ricevere il Premio eventualmente maturato così come ogni altro diritto ad esso spettante a norma del Piano e cesserà di essere un Beneficiario con effetto immediato.*

SECONDA PARTE

1. COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione e 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
				Emolumenti deliberati dall'assemblea	Gettoni presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per cariche particolari	Retribuzione da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Rosario Bifulco	Presidente	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000			480.000			125.000		4.202		633.202	82.086	
Giovanni Pavese	Vice Presidente	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000			70.000		35.000					129.000		
André-Michel Ballester	Amministratore delegato	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000			515.600	148.194		172.672		51.716	27.000	939.183	146.160	
Francesco Bianchi	Consigliere	25/11 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	2.000										2.000		
Andrea Bovone	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	74.000										74.000		
Giuseppe Carteni	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000					70.000					94.000		
Luciano Cattani	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000					25.000					49.000		
Sergio Dompé (1)	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000										24.000		
Roberto Ferri	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000										24.000		
Laura Iris Ferro	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000					18.000					42.000		
Ugo Ortelli	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000										24.000		
Gino Santini	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000					10.000					34.000		
Maurizia Squinzi	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	74.000					18.000					92.000		
Massimo Tononi	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	24.000										24.000		
Michela Zeme	Consigliere	25/11 - 31/12	approvaz. Bil. 2014	2.000										2.000		
Cesare Piovone	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2015	62.000										62.000		
Paolo Gualtieri	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2015	41.500										41.500		
Claudia Costanza	Sindaco effettivo	30/4 - 31/12	approvaz. Bil. 2015	41.500										41.500		
8	Dirigenti Strategici	1/1 - 31/12					2.430.147			539.648		255.167	199.937	3.424.898	371.625	

(1) l'Amministratore Sergio Dompé ha rinunciato al compenso di € 15.000 relativo alla carica di Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate

AMMINISTRATORI CESSATI NEL CORSO DELL'ESERCIZIO																
COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE																
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto
				Emolumenti deliberati dall'assemblea	Gettoni presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per cariche particolari	Retribuzione da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Roberto Giay	Consigliere	1/1 - 17/10	approvaz. Bil. 2014	19.070										19.070		
Ugo Smiraglia	Consigliere	1/1 - 17/10	approvaz. Bil. 2014	19.070										19.070		

TABELLA 3-A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *Stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche – PIANO STOCK GRANT

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Rosario Bifulco	Presidente	Ciclo 4								66.756	147.208	283.522	- 27.165
		Ciclo 5	146.667	1/1/2013 - 31/12/2015								- 13.947	
		Deferred Bonus (*)	267.857	1/1/2012 - 31/12/2015								32.174	
		Ciclo 6 (Performance Shares)			70.263	2,086	1/1/2014 - 31/12/2016	apr-14	2,086			43.385	
André-Michel Ballester	Amministratore Delegato	Ciclo 4								107.265	236.534	455.565	- 55.977
		Ciclo 5	235.541	1/1/2013 - 31/12/2015								- 22.398	
		Deferred Bonus (*)	517.097	1/1/2012 - 31/12/2015								62.112	
		Ciclo 6 (Performance Shares)			125.378	2,086	1/1/2014 - 31/12/2016	apr-14	2,086			77.417	
7	Dirigenti Strategici	Ciclo 4								297.430	655.878	1.263.221	- 121.032
		Ciclo 5	687.830	1/1/2013 - 31/12/2015								- 69.958	
		Deferred Bonus (*)	774.910	1/1/2012 - 31/12/2015								50.880	
		Ciclo 6 (Performance Shares)			395.019	2,086	1/1/2014 - 31/12/2016	apr-14	2,086			243.913	
(*)	Piano approvato in Aprile 2012, fair value alla data di assegnazione 1.40; Prezzo di mercato alla data di assegnazione (aprile 2012) 1.40; Elezione di differimento: Marzo 2013												

Stock Appreciation Right (SAR)										
Nome e cognome	Carica	Piano	Data della delibera assembleare	Descrizione strumento	SAR detenute alla fine dell'esercizio precedente	SAR esercitate	Data di assegnazione	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione	Periodo del possibile esercizio (dal al)
Rosario Bifulco	Presidente	Ciclo 6 (SAR)	30/04/2014	SAR	-	-	apr-14	2,1591	2,086	mag-17/apr-20
André-Michel Ballester	Amministratore delegato	Ciclo 6 (SAR)	30/04/2014	SAR	-	-	apr-14	2,1591	2,086	mag-17/apr-20
7	Dirigenti strategici	Ciclo 6 (SAR)	30/04/2014	SAR	-	-	apr-14	2,1591	2,086	mag-17/apr-20

TABELLA 3-B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti (*)	
Rosario Bifulco	Presidente	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2011-2013							
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2013	125.000					250.000	
André-Michel Ballester	Amministratore Delegato	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2011-2013							
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2013	172.672					482.624	
2	Dirigenti Strategici Sorin S.p.A.	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2011-2013							
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2013	117.266					305.874	
5	Dirigenti Strategici Controllate	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2011-2013							
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2013	422.382				576.323	417.374	
(*)	Importi trasformati in azioni								

Schema n. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI (art. 84-quater Regolamento Consob delibera n. 11971 del 14.5.1999)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE / ATTRIBUITE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DI DICEMBRE 2014
ROSARIO BIFULCO	Presidente	SORIN S.P.A.	1.825.806	174.580		2.000.386
ANDRE-MICHEL BALLESTER	Amministratore delegato	SORIN S.P.A.	768.010	158.487		926.497
ANDREA BOVONE	Amministratore	SORIN S.P.A.	10.000			10.000

TABELLA 2

PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE (art. 84-quater Regolamento Consob delibera n. 11971 del 14.5.1999)

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE / ATTRIBUITE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DI DICEMBRE 2014
7	SORIN S.P.A.	642.356	506.136	122.700	1.025.792