



**AMBIENTHESIS**

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

**AMBIENTHESIS S.p.A.**

Sito Web: [www.ambientthesis.it](http://www.ambientthesis.it)

Esercizio sociale a cui si riferiscono i compensi indicati: 1° gennaio – 31 dicembre 2015

Data di approvazione della Relazione da parte del CdA: 13 aprile 2016

Ambientthesis S.p.A. – Cap. Soc. Euro 48.204.000,00 i.v. – Sede legale in Segrate (MI), via Cassanese n. 45 –  
Codice Fiscale e Numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Milano 10190370154

INDICE

<i>Riferimenti normativi</i> .....	3
SEZIONE I.....	4
SEZIONE II .....	14
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione .....	15
Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale .....	18
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo ..	20

## Riferimenti normativi

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito, anche, la “Relazione”), predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni (Testo Unico della Finanza - TUF) e dell’articolo 84-quater del Regolamento concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni (Regolamento Emittenti - RE), è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter, del citato Regolamento.

Secondo quanto previsto dalle suddette fonti normative, la Relazione è articolata in due sezioni:

- La “Sezione I” illustra, con riferimento sia all’esercizio 2015, sia a quello in corso, la Politica sulla Remunerazione di Ambienthesis S.p.A. in materia di retribuzione dei componenti dell’organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché le modalità seguite per l’adozione e la concreta attuazione della politica medesima.
- La “Sezione II”, nella prima parte, evidenzia le voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, mentre, nella seconda parte, attraverso le apposite tabelle allegate che formano parte integrante della Relazione stessa, riporta analiticamente sia i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, tanto da Ambienthesis S.p.A., quanto dalle proprie società controllate e collegate, sia l’informativa sulle partecipazioni in Ambienthesis S.p.A. e nelle società da questa controllate possedute dai soggetti sopra menzionati.

La Relazione è sottoposta all’approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente viene presentata all’Assemblea degli Azionisti.

Al riguardo si sottolinea che l’art. 123-ter, comma 6, del TUF prevede che “... l’assemblea ... delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3” (ossia sulla “Sezione I” del documento).

Il medesimo comma precisa poi che “la deliberazione non è vincolante” e che “l’esito del voto è posto a disposizione del pubblico”.

Si fa presente, da ultimo, che la Relazione viene messa a disposizione del pubblico, nei termini di legge previsti (ovvero almeno ventuno giorni prima rispetto alla data dell’Assemblea degli Azionisti), presso la sede legale di Ambienthesis S.p.A., sul suo sito web [www.ambienthesis.it](http://www.ambienthesis.it), all’interno della sezione “Corporate Governance”, alla voce “Relazioni sulla Remunerazione” ed alla voce “Assemblee degli Azionisti” (anno 2016), nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1INFO”, consultabile all’indirizzo internet [www.1info.it](http://www.1info.it).

## SEZIONE I

La prima sezione della Relazione delinea gli elementi essenziali della Politica sulla Remunerazione (di seguito, anche, la “Politica”) adottata da Ambienthesis S.p.A. (di seguito, anche, la “Società”), all’interno della quale sono definiti, da un lato, i principi e le linee guida a cui la Società si attiene per ciò che concerne la determinazione e la verifica delle prassi retributive riguardanti i propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche e, dall’altro, le finalità che la stessa intende perseguire in rapporto a tale determinato ambito.

In particolare, preciso scopo della presente sezione del documento è quello di evidenziare i principi sottostanti ai meccanismi di remunerazione con riferimento sia all’esercizio 2015, sia a quello in corso.

Si ricorda che la Politica sulla Remunerazione attualmente vigente è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nella riunione del 9 marzo 2012. Ai sensi del sesto comma dell’art. 123-*ter* del D.Lgs. n. 58/98, la presente sezione della Relazione viene posta all’esame e al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti indetta, in I<sup>a</sup> convocazione, per il 27 maggio 2016 e, in II<sup>a</sup> convocazione, per il 30 maggio 2016.

Si sottolinea, sin da ora, che ogni integrazione e/o variazione della Politica che dovesse eventualmente essere apportata in futuro dalla Società verrà opportunamente evidenziata e descritta nelle relazioni sulla remunerazione relative ai prossimi esercizi.

Si segnala, infine, che le successive informazioni di dettaglio attinenti a questa sezione del documento sono fornite per singoli punti, secondo lo specifico elenco proposto a tal fine dallo Schema 7-*bis* di cui al summenzionato Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

### *a) Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione*

Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l’Assemblea degli Azionisti, mentre gli organi sociali responsabili della corretta attuazione della Politica medesima sono il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

Con esclusivo riferimento alla Politica ed alla Relazione, i compiti e le attribuzioni in capo a ciascuno degli organi testé citati sono riepilogati di seguito:

#### *– Consiglio di Amministrazione*

Al Consiglio di Amministrazione spetta:

- costituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, attribuendo al medesimo le relative funzioni;

- determinare, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, a seguito di specifica proposta formulata in tal senso dal Comitato per la Remunerazione;
- approvare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la Politica;
- approvare la Relazione;
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98, sottoponendo all'Assemblea degli Azionisti la relativa approvazione.

– Comitato per la Remunerazione

In conformità allo Schema 7-bis incluso nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, la descrizione delle mansioni spettanti al Comitato per la Remunerazione è svolta alla successiva lettera b).

– Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata a:

- determinare il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, numero 3, del Codice Civile;
- esprimere un parere consultivo, favorevole o contrario, sulla "Sezione I" della Relazione;
- deliberare sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98.

– Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con quanto indicato nella Politica.

Eventuali scostamenti da quanto previsto dalla Politica limitatamente alla determinazione della remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche ed ai dirigenti con responsabilità strategiche sono preventivamente valutati dal Comitato per la Remunerazione e, nel caso, approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

*b) Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi di quanto previsto in tema di remunerazione degli amministratori dal Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito, il "Codice"), è formato da tre membri.

Dal 1° gennaio al 21 gennaio 2015, hanno fatto parte del Comitato per la Remunerazione i seguenti Consiglieri, tutti non esecutivi ed indipendenti:

- Dr. Franco Castagnola (Presidente del Comitato)
- Avv. Paola Margutti
- Dr. Enrico Menzolini

All'atto della relativa nomina, avvenuta in data 3 luglio 2013, il Consiglio di Amministrazione aveva provveduto a confermare in qualità di Presidente del Comitato il Dr. Franco Castagnola, nonché ad eleggere quali nuovi membri del Comitato medesimo l'Avv. Paola Margutti e il Dr. Enrico Menzolini, in sostituzione dell'Avv. Giovanni Mangialardi e del Dr. Marco Antonio Manzoni.

Sempre all'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione aveva altresì provveduto a valutare la presenza, tra i suddetti componenti, di soggetti dotati di adeguata conoscenza ed esperienza sia in materia contabile e finanziaria, sia in tema di politiche retributive.

Successivamente, in data 22 gennaio 2015, il Consiglio di Amministrazione ha proceduto alla ridefinizione, oltreché del Comitato Controllo e Rischi, anche del Comitato per la Remunerazione (si veda, al riguardo, il comunicato stampa diffuso in pari data).

A decorrere dal 22 gennaio 2015, pertanto, fanno parte del Comitato per la Remunerazione i seguenti Consiglieri, tutti non esecutivi ed indipendenti:

- Avv. Paola Margutti (Presidente del Comitato)
- Avv. Susanna Pedretti
- Dr. Enrico Menzolini

In occasione della nomina del nuovo Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha quindi proceduto a verificare che tale ricomposizione del Comitato medesimo continuasse a garantire la necessaria presenza, all'interno di esso, di soggetti dotati di adeguata conoscenza ed esperienza tanto in materia contabile e finanziaria, quanto in tema di politiche retributive.

La rimodulazione del Comitato per la Remunerazione è stata motivata dalla nomina del Consigliere Dott. Franco Castagnola a Presidente esecutivo della controllante indiretta Green Holding S.p.A., avvenuta in data 7 gennaio 2015, e dal conseguente venir meno, in capo allo stesso, dei requisiti di indipendenza ai sensi del Codice e del Testo Unico della Finanza, circostanza che ha fatto sì che il Consigliere Dott. Castagnola abbia rimesso al Consiglio, con apposita comunicazione datata 8 gennaio 2015, il proprio mandato di Presidente del Comitato per la Remunerazione, oltre a quello di Presidente del Comitato Controllo e Rischi (si veda, al riguardo, il comunicato stampa diffuso il 9 gennaio 2015).

Composizione del Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio di riferimento (1/1 – 21/1)

Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (1)	In carica dal	In carica fino a	Lista M/m (2)	Esec.	Non Esec.	Indip. da Codice	Indip. da TUF	Presenze (3)	Numero altri incarichi (4)
Franco Castagnola	1951	24 apr 2007	28 mag 2013	Bilancio 31.12.2015	M		X	X	X	0/0	0
Paola Margutti	1967	28 mag 2013	28 mag 2013	Bilancio 31.12.2015	M		X	X	X	0/0	0
Enrico Menzolini	1956	12 nov 2010	28 mag 2013	Bilancio 31.12.2015	M		X	X	X	0/0	0

Composizione del Comitato per la Remunerazione durante l'esercizio di riferimento (22/1 – 31/12)

Componenti	Anno di nascita	Data di prima nomina (1)	In carica dal	In carica fino a	Lista M/m (2)	Esec.	Non Esec.	Indip. da Codice	Indip. da TUF	Presenze (3)	Numero altri incarichi (4)
Paola Margutti	1967	28 mag 2013	28 mag 2013	Bilancio 31.12.2015	M		X	X	X	2/2	0
Susanna Pedretti	1977	28 mag 2013	28 mag 2013	Bilancio 31.12.2015	M		X	X	X	2/2	0
Enrico Menzolini	1956	12 nov 2010	28 mag 2013	Bilancio 31.12.2015	M		X	X	X	2/2	0

(1) Per "data di prima nomina" di ciascun amministratore si intende la data in cui l'amministratore è stato nominato per la prima volta (in assoluto) nel Consiglio di Amministrazione.

(2) In questa colonna è indicato:

- a) M/m a seconda che il soggetto, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, sia stato eletto dalla lista di maggioranza (M) o di minoranza (m);
- b) se non è stato rispettato il voto di lista.

(3) In questa colonna è indicata la partecipazione dei singoli amministratori alle riunioni del Comitato (n. di riunioni a cui il soggetto interessato ha preso parte rapportato al n. complessivo delle riunioni a cui avrebbe potuto partecipare).

(4) In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni.

Nel corso dell'esercizio 2015, il Comitato per la Remunerazione si è riunito due volte, e precisamente il 15 aprile, per l'esame della Relazione sulla Remunerazione riferita all'esercizio 2014, posta poi all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data, e il 18 dicembre, per l'analisi dell'opportunità di remunerare con un eventuale compenso aggiuntivo gli amministratori con particolari cariche. In tale adunanza, esso ha dunque deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione di attribuire agli amministratori investiti di specifici incarichi, in relazione alle specifiche deleghe conferite a ciascuno di essi, un emolumento addizionale per l'esercizio 2015 così strutturato:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ing. Alberto Azario un compenso aggiuntivo pari a 40.000,00 Euro;

- all'Amministratore Delegato Sig. Damiano Belli un compenso aggiuntivo pari a 10.000,00 Euro.

Al riguardo si precisa che alla Dott.ssa Paola Grossi, sebbene titolare della carica di Vice-Presidente, non è stato attribuito alcun compenso aggiuntivo, dal momento che durante tutto l'esercizio di riferimento essa non ha avuto in capo a sé nessuna delega specifica.

Le due riunioni del Comitato sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva, oltreché di verifica della corretta applicazione dei contenuti della Politica.

Più specificamente, in conformità a quanto raccomandato in tal senso anche dal Codice, al Comitato per la Remunerazione spettano i compiti qui elencati:

- proporre al Consiglio di Amministrazione la Politica per la Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi, a tal fine, delle informazioni fornite dagli amministratori investiti di particolari cariche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per ciò che concerne la fissazione di possibili obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene, invece, alle modalità operative concretamente seguite, il Comitato per la Remunerazione:

- ha facoltà di accedere alle informazioni aziendali che ritiene rilevanti per lo svolgimento della propria attività;
- cura la predisposizione dei documenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione adeguato riscontro sull'attività da esso condotta;
- redige apposito verbale delle riunioni tenute.

Nello svolgimento della propria attività, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali ritenute necessarie per l'esecuzione dei compiti ad esso spettanti, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte da sottoporre al Consiglio relative alla propria remunerazione.



Si precisa che al Comitato per la Remunerazione non sono state destinate risorse finanziarie, in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei compiti che gli competono, dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

L'attuale Comitato per la Remunerazione, analogamente all'intero Consiglio di Amministrazione, resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015.

#### *c) Intervento di eventuali esperti indipendenti*

La Politica sulla Remunerazione attualmente vigente è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione che era in carica in quel momento senza il ricorso a consulenti indipendenti esterni.

#### *d) Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione*

Il processo che ha portato alla definizione della Politica, all'interno del quale hanno rivestito un ruolo centrale, da un lato, il Comitato per la Remunerazione e, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione, è stato improntato a criteri di chiarezza, trasparenza ed efficace gestione di possibili conflitti di interesse, fattori che la Società riconosce come fondamentali per una corretta *governance*, con riferimento a tutti i livelli aziendali, della tematica della remunerazione.

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice, la finalità prioritaria sottostante alla Politica è quella di poter garantire alla Società un *management* dotato delle qualità professionali necessarie per il proficuo perseguimento degli scopi sociali.

Il principio cardine sul quale si fonda l'intera Politica consiste nella volontà di allineare sempre gli interessi propri del *management* con l'imprescindibile obiettivo della creazione di valore per gli azionisti, facendo sì che quest'ultima possa risultare sostenibile in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. In questo senso, l'impostazione di base attribuita alla Politica è dunque rivolta, per un verso, a ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio e scoraggiare iniziative che si dimostrino focalizzate solo su risultati di breve termine e, per l'altro, a consentire un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

In particolare, la valutazione dei compensi spettanti ai soggetti destinatari della Politica viene effettuata tenendo conto sia dell'effettivo impegno richiesto ad ognuno di essi, sia delle inerenti responsabilità, nonché dell'esigenza di carattere più generale legata alla salvaguardia del principio di perequazione tra tutti gli emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo Ambientthesis. Relativamente a ciascun soggetto, infatti, tale valutazione viene condotta avendo riguardo a determinati elementi specifici, quali, ad esempio, il ruolo aziendale ricoperto, l'ampiezza e il

contenuto delle deleghe conferite, l'esperienza e la capacità dimostrate, la qualità complessiva del contributo fornito.

Si precisa che nel corso dell'esercizio 2015 non sono state apportate modifiche alla Politica.

#### *e) Componenti fisse e variabili della remunerazione*

La Politica non prevede componenti di natura variabile della remunerazione né per gli amministratori esecutivi, siano essi investiti o meno di particolari incarichi, né per i dirigenti con responsabilità strategica. Essa contempla solo componenti di tipo fisso. La remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, infatti, non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*.

La Politica, inoltre, non prevede componenti della remunerazione rappresentate da azioni, opzioni o altri strumenti finanziari, come pure non prevede piani di incentivazione a base azionaria.

Sulla base della delibera assunta dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 28 maggio 2013, nel corso della quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione, il compenso annuale lordo complessivo spettante a quest'ultimo, per l'intero triennio 2013/2015, è pari ad Euro 110.000,00.

Al riguardo si segnala che, in occasione della medesima Assemblea, la retribuzione degli amministratori non esecutivi è stata determinata in modo uniforme rispetto a quella attribuita agli amministratori muniti di particolari deleghe.

Si precisa che l'Assemblea dei Soci tenutasi in data 26 maggio 2015, chiamata, tra le altre cose, ad eleggere due Consiglieri di Amministrazione (stante le dimissioni nel frattempo intervenute, rispettivamente nei mesi di ottobre e novembre 2014, da parte del Dott. Vincenzo Cimini e del Sig. Andrea Grossi, entrambi eletti dall'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2013), ha proceduto a rideterminare da 11 a 10 il numero dei membri del Consiglio (confermando nella carica il Consigliere Sig. Damiano Belli, nominato per cooptazione dal Consiglio medesimo in data 16 dicembre 2014) ed a rimodulare proporzionalmente il compenso spettante agli stessi.

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale, i Consiglieri hanno altresì diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Agli amministratori investiti di particolari incarichi, ossia al Presidente, al Vice-Presidente e all'Amministratore Delegato, possono inoltre essere attribuiti compensi ulteriori, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, su specifica proposta formulata in tal senso dal Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

In particolare, relativamente all'esercizio 2015, tale compenso aggiuntivo è stato quantificato dal Consiglio, in occasione della seduta del 18 dicembre 2015, nella misura di Euro 40.000,00 per l'Ing.

Alberto Azario, Presidente del Consiglio di Amministrazione, e nella misura, invece, di Euro 10.000,00 per il Sig. Damiano Belli, Amministratore Delegato.

Per la motivazione già evidenziata sopra, alla Dott.ssa Paola Grossi, Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione, non è stato invece attribuito alcun compenso aggiuntivo.

Al fine di determinare la suddetta remunerazione aggiuntiva in modo congruo ed adeguato, il Consiglio di Amministrazione si basa non soltanto su un generale principio di equità e proporzionalità, ma anche su un complesso di parametri che attengono tanto all'importanza del ruolo ricoperto, quanto all'effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che il proficuo svolgimento dell'incarico richiede.

Il trattamento economico degli amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società, o con una delle sue controllate, prevede sia una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto), sia una componente composta da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

Al pari di quanto avviene per gli amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società, o con una delle sue controllate, anche il trattamento economico dei dirigenti con responsabilità strategica prevede una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto) e una componente composta da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

E' una *policy* della Società non attribuire bonus discrezionali ai dirigenti con responsabilità strategica. Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus supplementari solo ed esclusivamente in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini sia di rilevanza strategica, sia di effetti sui risultati della Società.

Tra i compiti del Comitato per la Remunerazione vi è altresì quello di sottoporre a valutazione periodica la coerenza della remunerazione prevista per i dirigenti con responsabilità strategica con le linee guida esplicitate nella Politica.

#### *f) Benefici non monetari*

Si evidenzia che l'utilizzo che la Società fa dei benefici di carattere non monetario è limitato a poche fattispecie, riconducibili ad accordi collettivi o a prassi aziendali consolidate (*i.e.* utilizzo in

uso promiscuo di auto aziendale, assicurazioni sulla vita e a fronte di infortuni extra-professionali).

*g) Obiettivi di performance in funzione dei quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione*

Non applicabile.

*h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

Non applicabile.

*i) Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società*

In continuità con i precedenti esercizi, la Politica è condizionata, da un lato, dal generale obiettivo di contenimento dei costi che la Società continua a perseguire e, dall'altro, dal perdurare della difficile congiuntura economica, tanto dal punto di vista generale, quanto a livello di settore di appartenenza. Tuttavia, al fine di permettere il conseguimento degli obiettivi aziendali di lungo periodo, essa si prefigge di non disperdere il patrimonio di competenze e di professionalità proprio del *management* e, dunque, di non compromettere la stabilità del rapporto con il *management* medesimo, il tutto secondo un approccio alla gestione del rischio caratterizzato da prudenza ed efficacia. Al riguardo, si veda anche quanto esplicitato alla precedente lettera d).

*j) Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito*

Non applicabile.

*k) Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione*

Non applicabile.

*l) Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro*

Non sono di norma previsti l'attribuzione o il riconoscimento di compensi particolari o altri benefici né a favore degli amministratori, né a favore dei dirigenti con responsabilità strategica che

risultino cessati dalla carica o per i quali sia intervenuta la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.

Costituisce, altresì, una *policy* della Società non stipulare con gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategica eventuali accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici attinenti alla possibile risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi in uso.

Relativamente alla gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti con i propri amministratori, anche le altre società del Gruppo si uniformano a tali criteri.

#### *m) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche*

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che è in essere una polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni (cosiddetta "*Directors & Officers Liability*"), valida per la Società e le sue controllate.

#### *n) Politica retributiva seguita per gli amministratori indipendenti, per la partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi*

Gli amministratori qualificati come "indipendenti" non sono destinatari di una particolare politica retributiva a loro appositamente dedicata.

La partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione) non è soggetta a compensi specifici.

Per la disciplina della retribuzione percepita in caso di svolgimento di particolari incarichi, si rimanda a quanto già indicato alla precedente lettera e).

#### *o) Riferimento a politiche retributive seguite da altre società*

La Politica sulla Remunerazione attualmente vigente è stata definita dal Comitato per la Remunerazione che era allora in carica senza utilizzare come riferimento eventuali politiche retributive di altri emittenti assimilabili alla Società per natura e/o dimensione.

## SEZIONE II

La seconda sezione della Relazione fornisce la rappresentazione delle voci che costituiscono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché l'indicazione delle partecipazioni da essi detenute in Ambienthesis S.p.A. e nelle società da questa controllate.

A tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione viene corrisposto, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato, il medesimo compenso, pari a 10.000,00 Euro annui, determinato dall'Assemblea dei Soci del 28 maggio 2013 (e riconfermato dall'Assemblea dei Soci del 26 maggio 2015), peraltro uguale a quello che era stato deliberato anche in occasione della nomina del precedente Consiglio di Amministrazione.

In riferimento all'esercizio 2015, ai Consiglieri con particolari cariche sono stati attribuiti i seguenti emolumenti aggiuntivi:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ing. Alberto Azario un compenso aggiuntivo pari a 40.000,00 Euro;
- all'Amministratore Delegato Sig. Damiano Belli un compenso aggiuntivo pari a 10.000,00 Euro.

Tale ulteriore remunerazione è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 18 dicembre 2015.

Al riguardo si precisa che alla Dott.ssa Paola Grossi, sebbene titolare della carica di Vice-Presidente, non è stato attribuito alcun compenso aggiuntivo in considerazione del fatto che nel corso di tutto l'esercizio di riferimento essa non ha avuto in capo a sé nessuna delega specifica.

L'Assemblea dei Soci del 27 maggio 2014 ha stabilito il compenso annuo lordo dei Sindaci come di seguito: al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo di 27.000,00 Euro, oltre 2.000,00 Euro annui quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei Comitati e del Consiglio, per un totale di 29.000,00 Euro annui; a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo di 18.000,00 Euro, oltre 2.000,00 Euro annui quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei Comitati e del Consiglio, per un totale di 20.000,00 Euro annui.

Non sono presenti accordi che disciplinino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

Nelle successive tabelle sono indicati gli emolumenti percepiti, nel corso dell'esercizio 2015, dai Consiglieri di Amministrazione e dai membri del Collegio Sindacale, in conformità ai criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti. Si fa presente che, con riferimento all'esercizio 2015, la Società non ha individuato né Direttori Generali, né Dirigenti con responsabilità strategiche.

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (esercizio di riferimento: 2015)

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 cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Azario	Presidente del CdA	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	120.000						120.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (a)				50.000						50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				70.000						70.000		
(III) Totale				120.000						120.000		
Paola Grossi	Vice Presidente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000				3.837,60 (*)		13.837,60		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000				3.837,60		13.837,60		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				10.000				3.837,60		13.837,60		
Damiano Belli	AD	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	40.000						40.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (b)				20.000						20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000						20.000		
(III) Totale				40.000						40.000		
Pier Giorgio Cominetta	Consigliere non esecutivo	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	23.949						23.949		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000						10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				13.949						13.949		
(III) Totale				23.949						23.949		

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 cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Mangialardi	Consigliere non esecutivo	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000						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		
Franco Castagnola (**)	Consigliere non esecutivo	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000						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		
Paola Margutti	Consigliere indipendente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000						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		
Susanna Pedretti	Consigliere indipendente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000						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		



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 cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paolo La Pietra	Consigliere indipendente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000						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		
Enrico Menzolini	Consigliere indipendente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2015	10.000						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:

Nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi lordi spettanti nell'anno.

(a) Euro 10.000,00 quale emolumento deliberato dall'Assemblea + Euro 40.000,00 quale emolumento aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a fronte della particolare carica rivestita.

(b) Euro 10.000,00 quale emolumento deliberato dall'Assemblea + Euro 10.000,00 quale emolumento aggiuntivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione a fronte della particolare carica rivestita.

(\*) *Fringe benefit* relativo all'utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale.

(\*\*) A seguito della nomina a Presidente esecutivo della società controllante indiretta Green Holding S.p.A. (avvenuta in data 7 gennaio 2015), in capo al Consigliere Dott. Franco Castagnola sono venuti meno i requisiti di indipendenza ai sensi del Codice di Autodisciplina delle società quotate e del Testo Unico della Finanza.

Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale (esercizio di riferimento: 2015)

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 cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Michaela Marcarini	Presidente del CdS	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2016	27.000	2.000					29.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				27.000	2.000					29.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				27.000	2.000					29.000		
Daniele Bernardi	Sindaco Effettivo	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2016	18.000	2.000					20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	2.000					20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	2.000					20.000		
Enrico Felli	Sindaco Effettivo	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2016	18.000	2.000					20.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				18.000	2.000					20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	2.000					20.000		
Enrico Calabretta	Sindaco Supplente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

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 cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paola Pizzelli	Sindaco Supplente	01/01/15 31/12/15	Approvaz. bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale												

NOTE:

Nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi lordi spettanti nell'anno.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (esercizio di riferimento: 2015)

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel 2015	Numero azioni vendute nel 2015	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Azario Alberto	Presidente CdA	Ambienthesis S.p.A.	1.503.846 (*)	-	-	1.503.846 (*)
Grossi Paola	Vice-Presidente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Belli Damiano	AD	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Cominetta Pier Giorgio	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Mangialardi Giovanni	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Castagnola Franco	Consigliere non esecutivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Margutti Paola	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Pedretti Susanna	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
La Pietra Paolo	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Menzolini Enrico	Consigliere indipendente	Ambienthesis S.p.A.	1.600.000	-	15.000	1.585.000
Marcarini Michaela	Presidente del CdS	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Bernardi Daniele	Sindaco Effettivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-
Felli Enrico	Sindaco Effettivo	Ambienthesis S.p.A.	-	-	-	-

(\*) di cui n. 1.088.846 detenute in via indiretta. Si ricorda che il dato di fine 2012, come pure quello degli anni precedenti, riportato nella relativa documentazione societaria, conteneva un errore interpretativo nell'applicazione del possesso indiretto, sovrastimato nella misura di 250.000 azioni.