

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

Al 31 dicembre 2015

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola nella riunione del 9 marzo 2016 disponibile sul sito internet www.bonificheferraresi.it – sezione “Governance”

www.bonificheferraresi.it



GLOSSARIO.....	4
PREMESSA	5
SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	5
SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ...	6
1. 1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	6
1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica	6
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (<i>ex art. 123-bis, secondo comma, lett. d), TUF</i>).....	7
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	9
1. 2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	9
1.2.1 Finalità, principi ed eventuali cambiamenti della Politica sulla Remunerazione	9
1.2.2 Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti di Bonifiche Ferraresi	10
1.2.3 Amministratori di Bonifiche Ferraresi investiti di particolari cariche	10
1.2.4 Amministratori esecutivi	11
1.2.5 Direttore Generale.....	13
1.2.6 Dirigenti con responsabilità strategiche.....	13
1.2.7 Benefici non monetari	13
1.2.8 Piani di incentivazione a base azionaria	13
1.2.9 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari	14
1.2.10 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto.....	14
1.2.11 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.....	15
1.2.12 Politica retributiva seguita con riferimento all'attività di partecipazione a Comitati	15
SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI.....	15
PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE.....	15
PARTE SECONDA – COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	18

PARTE TERZA – PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL’EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO	20
---	-----------

GLOSSARIO

Amministratore o Amministratori: il o i componente/i del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Borsa Italiana: Borsa Italiana S.p.A..

Bonifiche Ferraresi, Emittente o Società: Società per la Bonifica dei Terreni Ferraresi e per Imprese Agricole S.p.A. Società Agricola o, nella forma abbreviata, Bonifiche Ferraresi S.p.A. Società Agricola.

c.c.: il codice civile.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria e disponibile all'indirizzo www.borsaitaliana.it/comitato-corporate-governance/codice/codice, come di volta in volta modificato.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale dell'Emittente.

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

Data di Riferimento: 31 dicembre 2015.

Esercizio: l'esercizio sociale a cui si riferisce la Relazione, chiuso al 31 dicembre 2015.

Politica sulla Remunerazione: la politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di Bonifiche Ferraresi.

Regolamento di Borsa: il Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana.

Regolamento Parti Correlate Consob: il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 17221 del 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione sulla Remunerazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob.

Sindaco o Sindaci: il o i componente/i del Collegio Sindacale dell'Emittente.

Statuto: lo statuto sociale vigente dell'Emittente.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (come successivamente modificato).

PREMESSA

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi di Bonifiche Ferraresi.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale l'Assemblea degli azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione.

Ai sensi dell'articolo 22 dello Statuto sociale, l'Assemblea determina su base triennale, in sede di approvazione del bilancio, il compenso spettante al Consiglio di Amministrazione e all'eventuale Comitato Esecutivo; ciascun organo ripartisce il proprio compenso fra i suoi componenti in carica nel modo che sarà da esso stabilito. Inoltre, ciascun Amministratore ha diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni della sua carica nei limiti e secondo le modalità previste dal Consiglio. La remunerazione degli Amministratori investiti della carica di Presidente, Vice Presidente, Amministratore o consigliere delegato è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 9 marzo 2016, su proposta del Comitato per la Remunerazione, è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti Consob ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter al Regolamento Emittenti Consob.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- (i) Sezione I, che illustra la Politica elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove presenti, con riferimento all'esercizio 2016 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica; in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123-ter TUF, tale sezione sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2015;
- (ii) Sezione II, che, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci della Società:
 - a) fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'Esercizio, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'Esercizio, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'Esercizio.

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

Per la definizione della politica retributiva, Bonifiche Ferraresi non ha utilizzato, come riferimento, politiche retributive di altre società.

La presente Relazione sulla Remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la Sede Legale in Jolanda di Savoia (FE), sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "1Info" www.1info.it, e sul sito *internet* della Società www.bonificheferraresi.it, sezione "Governance".

SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

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

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

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione per il 2016, che si presenta in sostanziale continuità con quella precedente, il Comitato per la Remunerazione ha tenuto conto del Sistema di Incentivazione per Obiettivi (**Piano MBO**) e del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (**Piano ILT**) approvati dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2015, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

Inoltre, nell'adottare le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, sono state prese in considerazione le *best practice* nazionali e internazionali nonché le indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto dell'Assemblea ordinaria dei soci del 7 aprile 2015 sulla Relazione sulla Remunerazione.

Come previsto dal Regolamento Parti Correlate Consob, così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 16 dicembre 2014, e disponibile sul sito *internet* www.bonificheferraresi.it – sezione “Documentazione Societaria”, l'approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate Consob, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e dell'eventuale Comitato Esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, c.c..

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione per il 2016.

SEZIONE I – POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

1.1.1 Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica

Come detto, la Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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

Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato per la Remunerazione sono responsabili della corretta attuazione della politica sulle remunerazioni e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), c.c., eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 22 dello Statuto sociale;
- ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, TUF, esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del suddetto Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive; il Consiglio di Amministrazione valuta tali competenze al momento della nomina;
- in coerenza con la Politica sulla Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, eventual-

mente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 22 dello Statuto sociale;

- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti Consob;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

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

Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato per la Remunerazione i progetti degli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nell'elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con la presente Relazione.

Collegio Sindacale

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula pareri richiesti dalla normativa vigente; in particolare, il Collegio esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere, verifica la coerenza delle proposte con la Politica sulla Remunerazione.

1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per la Remunerazione (ex art. 123-bis, secondo comma, lett. d), TUF)

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

Secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2014, nonché in linea con quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione adottato dal Consiglio in pari data, al Comitato per la Remunerazione, sono rimessi i compiti di cui al Principio n. 6 del Codice di Autodisciplina e, in particolare, esso svolge le seguenti funzioni propositive e consultive a supporto delle decisioni del Consiglio di Amministrazione:

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

Nel corso dell'Esercizio, il Comitato ha tenuto 10 riunioni, nelle seguenti date: 16 febbraio, 20 febbraio, 2 marzo, 9 marzo, 13 marzo, 15 aprile, 4 maggio, 29 luglio, 25 novembre, 16 dicembre. La durata media di ogni riunione è stata di circa 1 ora. Le riunioni del Comitato vengono regolarmente verbalizzate.

Nel corso dell'Esercizio la presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%; in particolare, (i) 100% per Valeria Petterlini; (ii) 100% per Sergio Lenzi; e 100% per Bruna Saviotti. Il Presidente del Collegio Sindacale ha partecipato a 9 riunioni, il Sindaco effettivo Prof. Giovanni Frattini ha partecipato ad 1 riunione.

Nel corso dell'esercizio 2016, sono programmate 5 riunioni, di cui 2 già tenute.

Assiste alle riunioni il Direttore Amministrazione e Finanza della Società Giuseppina Cenacchi, che supporta il Comitato nell'organizzazione delle proprie riunioni, assicurando il coordinamento delle attività con il Consiglio di Amministrazione. Hanno assistito alle riunioni, su invito del Presidente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof.ssa Rossella Locatelli, la Dott.ssa Katia Riva di Hay Group e l'Avv. Francesca Flego dello Studio Legale Orsingher Ortù Avvocati Associati. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Prof.ssa Rossella Locatelli, è stata invitata a partecipare al fine di garantire un adeguato coordinamento con le attività del Consiglio di Amministrazione alle riunioni del 16 febbraio, 2 marzo, 9 marzo, 13 marzo, 15 aprile, 4 maggio, 29 luglio, 25 novembre, 16 dicembre sull'elaborazione e l'applicazione del piano di retribuzione variabile a breve e lungo termine per l'Amministratore Delegato e il management, sull'esame delle determinazioni dell'accordo di sottoscrizione e garanzia con B.F. Holding S.p.A. e con l'Amministratore Delegato. La Dott.ssa Katia Riva di Hay Group è stata invitata a partecipare alle riunioni del 16 febbraio, 2 marzo, 9 marzo, 13 marzo, 15 aprile e 25 novembre al fine di fornire supporto nell'elaborazione e nell'applicazione del piano di retribuzione variabile a breve e lungo termine per l'Amministratore Delegato e il management, per l'adeguamento della remunerazione fissa del Direttore Amministrativo e per la valutazione preliminare dei livelli di raggiungimento dei target previsti dal piano di incentivazione. L'Avv. Francesca Flego dello Studio Legale Orsingher Ortù Avvocati Associati ha assistito alla riunione del 29 luglio, supportando l'esame dell'accordo di sottoscrizione e garanzia con B.F. Holding S.p.A. e con l'Amministratore Delegato, Dott. Federico Vecchioni.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

Nel corso dell'Esercizio, nell'esecuzione delle funzioni ad esso attribuite, il Comitato:

- ha formulato le proprie proposte per la definizione della Politica sulla Remunerazione e della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 25 febbraio 2015;
- ha formulato le proprie proposte in merito al Piano di retribuzione variabile a breve e lungo termine per l'Amministratore Delegato ed i dirigenti approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2015;
- ha definito il Regolamento del piano di retribuzione variabile a breve e lungo termine e le relative lettere di assegnazione;
- ha espresso il proprio parere sul perfezionamento dell'accordo di sottoscrizione e garanzia tra la Società, BF Holding e l'Amministratore Delegato Dott. Federico Vecchioni, di cui al precedente Paragrafo 2.1;
- ha svolto un esame preliminare del livello di raggiungimento dei target previsti nel sistema di incentivazione del management, formulando le proprie proposte in merito ai principi di valutazione da adottare approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 21 dicembre 2015.

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

Alle riunioni del Comitato è regolarmente invitato il Presidente del Collegio Sindacale, o altro sindaco dallo stesso designato, così da assicurare il flusso informativo e di segnalazioni raccomandato dal Codice nei confronti di tale organismo. Su invito del Presidente, possono inoltre partecipare alle riunioni del Comitato, in relazione a singoli punti all'ordine del giorno, altri soggetti che non ne siano membri (amministratori, dipendenti ed esperti con funzioni consultive) il cui contributo ai lavori sia ritenuto utile dal medesimo.

Ai sensi del Regolamento del Comitato per la Remunerazione, il Presidente del Comitato ha il compito di programmare e coordinare le attività del Comitato, di presiedere e guidare lo svolgimento delle relative riunioni, di rappresentare il Comitato in occasione delle riunioni del Consiglio di Amministrazione, potendo altresì sottoscrivere in nome del Comitato i pa-

ri e le eventuali relazioni da sottoporre al Consiglio di Amministrazione. Il Presidente assente o impedito è sostituito in tutte le sue attribuzioni dal membro del Comitato più anziano d'età.

Ai sensi del suddetto Regolamento, il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni ovvero quando ciò sia ritenuto opportuno dal Presidente, anche su richiesta di uno o più dei suoi componenti.

La convocazione viene effettuata a cura del Presidente, o di chi ne fa le veci, con qualunque mezzo idoneo ad una piena conoscibilità, ivi incluso il preavviso telefonico o mediante posta elettronica, almeno due giorni lavorativi prima della data fissata per l'adunanza, salvi i casi di urgenza per i quali è ammesso preavviso più breve. La convocazione deve essere altresì portata a conoscenza del Presidente del Collegio Sindacale.

Le riunioni del Comitato si svolgono – anche in audio e/o video-conferenza – presso la sede sociale o in altro luogo e sono presiedute dal Presidente o, in caso di sua assenza o impedimento, dal componente del Comitato più anziano di età.

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

Il partecipante che sia portatore di un interesse proprio o altrui con riferimento all'oggetto della deliberazione, lo rende noto al Comitato e si astiene dalla stessa, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

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

1. 2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

1.2.1 Finalità, principi ed eventuali cambiamenti della Politica sulla Remunerazione

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

In particolare, la Politica di Remunerazione si basa sui principi ispiratori di seguito indicati per quanto attiene alla retribuzione degli Amministratori esecutivi di Bonifiche Ferraresi:

- (i) il sistema di incentivazione del *top management* riconosce un adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto delle caratteristiche dell'attività e del settore in cui la stessa opera;
- (ii) la componente fissa della remunerazione è stabilita tenendo conto delle competenze e della responsabilità della carica/funzione ricoperta dall'interessato e, in linea di principio, è sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iii) la componente variabile della remunerazione – per la quale sono previsti dei limiti massimi – è correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale e/o individuale i quali sono:
 - a) definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione di tempo sufficiente per contribuire alla creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività della Società, in un orizzonte di medio-lungo periodo;
 - b) legati a parametri predeterminati anche di natura non economica/finanziaria, ma comunque misurabili *ex post*;

- c) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica/funzione ricoperta nell'ambito della Società e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti;
 - d) corrisposti in un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione, coerentemente con le caratteristiche dell'attività di impresa e con i connessi profili di rischio;
- (iv) le remunerazioni e la relativa evoluzione devono essere sostenibili sotto il profilo economico, e quindi incentivare il *management* ad assumere rischi di *business* in misura coerente con la strategia complessiva della Società e con il relativo profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione.

Sono altresì previste indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione, descritta al successivo Paragrafo 1.2.10.

Nella fissazione degli obiettivi è stata valutata l'importanza della garanzia di *compliance*, nell'ambito della realizzazione del piano industriale, oltre alla gestione dei rischi reputazionali, tenendo conto, in particolare, della natura di società quotata e degli aspetti connessi alla specificità del *business*.

Tali aspetti vengono considerati elementi ricorrenti di valutazione dell'operato dell'Amministratore Delegato, poiché lo stesso è chiamato nella sua operatività a gestirne la conformità e a mantenerne gli standard.

Gli stessi aspetti risultano essere una componente fondamentale del sistema *Enterprise Risk Management*: le attività di monitoraggio previste con riferimento al sistema di *Enterprise Risk Management* vengono considerate di supporto nella valutazione che il Consiglio sarà chiamato ad elaborare in riferimento al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati all'Amministratore Delegato.

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

Modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione non è stata modificata rispetto all'esercizio precedente.

1.2.2 Amministratori non esecutivi e Amministratori indipendenti di Bonifiche Ferraresi

Per Amministratori non esecutivi si intendono gli Amministratori non titolari di deleghe individuali di gestione e non titolari di incarichi direttivi. Per Amministratori indipendenti si intendono gli Amministratori che possiedono i requisiti di indipendenza previsti dall'articolo 148, comma 3, TUF e dall'articolo 3 del Codice di Autodisciplina.

Agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. In data 11 settembre 2014, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea degli azionisti della Società in data 31 luglio 2014. Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Parimenti, agli Amministratori indipendenti è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. In data 11 settembre 2014, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea degli azionisti della Società in data 31 luglio 2014. Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

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

1.2.3 Amministratori di Bonifiche Ferraresi investiti di particolari cariche

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

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

Gli emolumenti riconosciuti al Presidente assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea degli Azionisti del 31 luglio 2014, quale componente del Consiglio di Amministrazione.

1.2.4 Amministratori esecutivi

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

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite agli Amministratori esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori esecutivi all'interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una componente variabile sia coerente con la natura e i compiti loro assegnati.

Con riferimento alle componenti variabili, il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica delle *performance* al fine di appurare il raggiungimento degli obiettivi fissati nell'esercizio precedente.

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

Alla Data di Riferimento, l'Amministratore Delegato è l'unico amministratore esecutivo beneficiario di un piano di remunerazione variabile. Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica sulla Remunerazione per il 2016 in relazione all'Amministratore Delegato.

Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo
(A) Componente fissa	Non soggetta a condizioni. Corrisposta mensilmente.	AD: 49%
(B) Componente variabile di breve periodo (MBO)	Obiettivi AD: EBITDA (60%); CAPEX (40%). Obiettivi di performance individuale su tematiche di governo complessivo. Per ogni obiettivo è definita una soglia di risultato minima ed un livello di risultato <i>target</i> . Il raggiungimento di almeno la soglia minima di risultato determina la maturazione di una quota parte di bonus, pari al 50% del bonus massimo, in virtù del peso assegnato al singolo obiettivo. Risultati intermedi compresi fra la soglia minima di risultato e il risultato target determinano la maturazione parziale del premio, calcolata per interpolazione lineare. Obiettivo cancello: soglia minima EBITDA. Valutazione della performance individuale è fattore moltiplicatore degli obiettivi economico-finanziari di valore compreso tra 0,5 e 1. Clausola di salvaguardia: bonus maturato effettivamente erogabile in misura proporzionale alla capienza dell'utile netto dell'esercizio di riferimento. Corresponsione per il 70% nell'esercizio di verifica del livello di rag-	AD: 24%

	giungimento degli obiettivi (entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento) e per il 30% con differimento a 24 mesi subordinatamente al conseguimento delle condizioni di performance previste per la Remunerazione variabile di lungo termine	
(C) Componente variabile di medio-lungo periodo (ILT)	<p>Obiettivi AD 1° ciclo triennale 2015-2017 e 2° ciclo triennale 2016-2018:</p> <p>EBITDA cumulato del triennio (40%); ROE medio del triennio (30%); CASH FLOW cumulato del triennio (30%).</p> <p>Per ogni obiettivo è definito un livello di risultato <i>target</i>. Il raggiungimento di almeno una parte del risultato target determina la maturazione di una quota parte del premio, in virtù del peso assegnato al singolo obiettivo.</p> <p>Corresponsione entro il 30 giugno successivo alla data di approvazione del bilancio di esercizio dell'ultimo anno del ciclo triennale.</p>	AD: 27% (quota annua)

All'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, qualificato ai sensi dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina, come Amministratore Esecutivo, è riconosciuto un compenso fisso determinato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c., nonché il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In data 11 settembre 2014, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla suddivisione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea degli azionisti della Società in data 31 luglio 2014.

L'Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi non percepisce una retribuzione variabile e non è destinatario di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

(A) Componente fissa

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

(B) Componente variabile di breve periodo

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

La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo al fine di determinare un legame tra la variazione dei risultati aziendali e la variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di breve periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a parametri comunemente utilizzati nelle prassi di mercato (**l'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi**), come indicato dal Consiglio di Amministrazione su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione.

Il sistema di calcolo prevede un limite minimo non inferiore al 50% dell'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi (soglia di *underperformance*), al di sotto del quale il bonus non viene erogato, e un limite massimo fissato al 100% che prevede la corresponsione del bonus massimo erogabile, pari al 100% del *bonus*, il quale costituisce il limite massimo della retribuzione variabile.

Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 50% ed il limite massimo del 100% dell'obiettivo. In caso di raggiungimento del 100% dell'Obiettivo MBO Amministratori Esecutivi la componente variabile di breve periodo sarà pari al 50% del compenso fisso.

La tempistica di corresponsione di detta componente è descritta nella tabella sopra riportata.

(C) Componente variabile di medio-lungo periodo

Ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo si prevede la possibilità di corrispondere agli Amministratori esecutivi una componente variabile di medio-lungo periodo costituita da piani di incentivazione monetari. La Politica di Remunerazione prevede l'applicazione di un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento, positivo o negativo rispetto a obiettivi specifici – e misurabili ex post – come indicati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o sentito il parere del Comitato per la Remunerazione. In particolare, tale sistema prevede un limite minimo fissato al 70% e un livello massimo fissato al 100% dell'obiettivo. Tale sistema di calcolo individua, altresì, delle soglie intermedie comprese tra il limite minimo del 70% ed il limite massimo del 100% dell'obiettivo. La tempistica di corresponsione di detta componente è descritta nella tabella sopra riportata.

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

Clausola di clawback

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

1.2.5 Direttore Generale

Alla Data della presente Relazione, la Società non ha nominato alcun Direttore Generale.

1.2.6 Dirigenti con responsabilità strategiche

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

1.2.7 Benefici non monetari

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

1.2.8 Piani di incentivazione a base azionaria

Alla data della presente Relazione, non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari a favore di componenti del Consiglio di Amministrazione, di dipendenti o collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato.

Si segnala che in data 16 settembre 2015, l'Assemblea straordinaria della Società ha deliberato di aumentare il capitale sociale di Bonifiche Ferraresi in forma scindibile e a pagamento, per l'ammontare complessivo di massimi Euro 32.000.000,00, comprensivo di eventuale sovrapprezzo, mediante emissione di nuove azioni ordinarie del valore nominale di Euro 1,03 ciascuna, godimento regolare, da offrirsi in opzione agli azionisti, in proporzione al numero di azioni dagli stessi possedute, ai sensi dell'art. 2441, comma 1, c.c., ad un prezzo unitario (comunque non inferiore al valore nominale), determinato sulla base di uno sconto sul TERP compreso tra il 20% ed il 35% (**l'Aumento di Capitale**). In data 16 novembre 2015, il Consiglio di Amministrazione, in forza dei poteri allo stesso conferiti da tale Assemblea, ha deliberato di fissare (i) in Euro 14,22 il prezzo di offerta, (ii) in massime n. 2.250.000 le azioni da offrire in opzione ai soci in esecuzione dell'Aumento di Capitale e (iii) in 2 azioni ogni 5 azioni ordinarie già possedute il rapporto di opzione.

Nel contesto dell'Aumento di Capitale, B.F. Holding S.p.A. (socio di controllo dell'Emittente), il Dott. Federico Vecchioni (Amministratore Delegato dell'Emittente e di B.F. Holding S.p.A.) e la Società hanno sottoscritto un accordo di sottoscrizione e garanzia (**l'Accordo di Sottoscrizione e Garanzia**) ai sensi del quale, *inter alia*, (i) la Società si è impegnata a far sì che l'Amministratore Delegato Federico Vecchioni potesse sottoscrivere parte dell'eventuale inoptato dell'Aumento di Capitale e (ii) B.F. Holding S.p.A. si è impegnata a vendere azioni della Società a favore di Federico Vecchioni, nell'ipotesi in cui il controvalore complessivo dell'inoptato relativo all'Aumento di Capitale fosse risultato inferiore ad Euro 1.000.000,00.

Si segnala a tal proposito che, in data 29 luglio 2015, il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto che le previsioni dell'Accordo di Sottoscrizione e Garanzia sopra menzionate "determinerebbero infatti il riconoscimento, a favore dell'Amministratore Delegato, di una forma di remunerazione aggiuntiva" ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c..

Alla luce dei risultati dell'offerta in borsa dei diritti inoptati e dell'integrale sottoscrizione delle azioni rivenienti dall'esercizio degli stessi, in esecuzione dell'Accordo di Sottoscrizione e Garanzia, in data 22 dicembre 2015 B.F. Holding S.p.A. e il Dott. Vecchioni hanno stipulato un atto di compravendita avente ad oggetto il trasferimento da parte di B.F. Holding S.p.A. al Dott. Vecchioni della proprietà di n. 70.323 azioni della Società ad un prezzo unitario pari a Euro 14,22 per un corrispettivo complessivo di Euro 999.993,06. Pertanto, alla Data di Riferimento il Dott. Vecchioni detiene, n. 70.323 azioni della Società, rappresentanti lo 0,893% del capitale sociale di Bonifiche Ferraresi.

1.2.9 Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari

Alla data della presente Relazione, la Società non ha stipulato accordi che prevedano clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

1.2.10 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto

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

Con riferimento all'Amministratore Delegato, si segnala in particolare che, in data 24 settembre 2014, l'Amministratore Delegato Dott. Federico Vecchioni e la Società hanno sottoscritto un accordo (**l'Accordo**) ai sensi del quale, in ipotesi di revoca o mancato rinnovo della carica di Amministratore e delle deleghe conferite allo stesso, non motivata da giusta causa, antecedentemente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2018 (**il Periodo**), al Dott. Vecchioni spetterebbe (i) il pagamento del compenso fisso da Amministratore Delegato e dell'emolumento da Amministratore, maturato *pro rata temporis*; (ii) l'eventuale compenso variabile deliberato a suo favore e maturato *pro rata temporis* e (iii) per ogni mese residuo rispetto al termine del Periodo, una penale il cui importo è commisurato, pro-quota (a) alle somme dovute a titolo di compenso fisso da Amministratore Delegato e dell'emolumento da Amministratore; e (b) alle somme previste quale parte di incentivo in denaro del compenso variabile, parametrata sulla media di quanto corrisposto all'Amministratore Delegato a tale titolo nei due esercizi antecedenti la cessazione anticipata, ovvero nel più breve periodo qualora il rapporto abbia avuto durata inferiore ai due esercizi.

Si segnala inoltre che l'Accordo prevede degli obblighi di non concorrenza in capo all'Amministratore Delegato, per un periodo di sei mesi decorrenti dalla cessazione, per qualunque causa, della carica e/o delle deleghe allo stesso attribuite. Il compenso fisso a favore del Dott. Federico Vecchioni è stato determinato tenendo conto di tali obblighi di non concorrenza. Infine, in caso di cessazione prima della scadenza del Periodo, l'Amministratore Delegato si impegna a rispettare detti obblighi di non concorrenza per un periodo pari ai mesi intercorrenti tra tale data di cessazione anticipata e la scadenza del Periodo, e comunque per un periodo non inferiore a sei mesi. In tale ipotesi, il corrispettivo per i predetti obblighi consistono nella penale di cui al punto (iii) che precede.

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

In caso di interruzione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in modo consensuale. Fermi re-

stando, in ogni caso, gli obblighi di legge o previsti da contratti collettivi di lavoro, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi.

1.2.11 Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

In linea con la migliore prassi di mercato, la Società ha stipulato una polizza Directors & Officers a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale.

La Politica sulla Remunerazione approvata dall'Emittente prevede, inoltre, a favore dell'Amministratore Delegato, in aggiunta alle coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche obbligatorie, la sottoscrizione di una polizza assicurativa per la copertura dei rischi morte e invalidità permanente e per la copertura delle spese medico-sanitarie (estesa anche al nucleo familiare) e di una polizza per la previdenza integrativa che prevede il versamento a carico della Società di una quota del compenso fisso.

1.2.12 Politica retributiva seguita con riferimento all'attività di partecipazione a Comitati

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

1.2.13 Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili

Per ciò che concerne il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili, si segnala che detto ruolo è ricoperto dal Direttore Amministrazione e Finanza, il quale beneficia di una retribuzione fissa e variabile in funzione di obiettivi di natura economico-finanziaria, coerente con i compiti allo stesso assegnati.

SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

La presente Sezione, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche:

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

Bonifiche Ferraresi, essendo società "di minori dimensioni" ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate Consob, può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella parte prima della Sezione II si fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, secondo un criterio di competenza.

I compensi sono stati corrisposti in applicazione dei principi indicati nella Politica per la Remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci del 7 aprile 2015.

Remunerazione degli Amministratori

Remunerazione fissa

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

L'Assemblea dei soci ha definito un compenso complessivo per la remunerazione degli Amministratori ai sensi dell'articolo 2389 c.c., attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

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

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

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

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

Remunerazione variabile di breve termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato del 79% del massimo della remunerazione variabile di breve termine.

Nella tabella seguente si specifica il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Obiettivo di performance	Peso bonus	Risultato raggiunto
EBITDA ADJUSTED ⁽¹⁾	60%	65% ⁽²⁾
Capex	40%	100%
Garanzia di compliance e gestione dei rischi reputazionali	0,5 -1 ⁽³⁾	1
Valutazione complessiva		79%

(1) EBITDA 2015 calcolato prima della rilevazione del premio maturato

(2) Percentuale ottenuta sommando il 50% - premio previsto per il raggiungimento della soglia minima di risultato – e la % calcolata per interpolazione lineare sul residuo 50%, tenuto conto del risultato raggiunto.

(3) Fattore moltiplicatore da applicare al Bonus maturato sugli obiettivi economico-finanziari

Benefici monetari e non monetari

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

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

All'Amministratore Delegato sono stati assegnati un'autovettura, un alloggio a uso foresteria, un telefono e un tablet aziendale.

L'Amministratore Delegato ha diritto, in caso di scioglimento dell'Accordo e di cessazione della carica, ad un trattamento di fine mandato (**TFM**) determinato nella misura del 15% del Compenso Fisso percepito in ciascun anno di durata della

Carica, previa delibera dei competenti organi della Società. Il TFM non è dovuto qualora la Società, alla data di cessazione della carica, non abbia raggiunto gli obiettivi minimi di *performance* determinati dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito del piano di incentivazione.

Remunerazione dei Sindaci

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

L'Assemblea dei soci ha deliberato l'attribuzione di un compenso di 22.000 Euro annui per il Presidente del Collegio Sindacale e di 14.000 Euro annui per ciascuno dei Sindaci effettivi.

Si precisa che il Consiglio di Amministrazione del 4 agosto 2014 ha deliberato l'attribuzione al Collegio Sindacale delle funzioni di Organismo di Vigilanza ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (**OdV**), con durata in carica allineata alla scadenza del Consiglio di Amministrazione, ossia sino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, attribuendo al Presidente del Collegio Sindacale anche le funzioni di Presidente dell'**OdV**. Il Consiglio, in pari data, ha deliberato di attribuire al Presidente dell'**OdV** un compenso lordo annuale di 8.000 Euro e agli altri membri un compenso lordo annuale di 6.000 Euro oltre al rimborso delle spese a piè di lista.

L'Assemblea dei soci del 7 aprile 2015 ha inoltre deliberato l'attribuzione di un gettone di presenza individuale pari a 600 Euro per la partecipazione dei Sindaci ai comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Benefici monetari e non monetari

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

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

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

PARTE SECONDA – COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Periodo di riferimento 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015

Soggetti	Descrizione e periodo carica			Compensi corrisposti								
	Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
								Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili			
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2015 (a)												
Rossella Locatelli	Presidente (b)(d)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	45.000								
Andrea Bignami	Amministratore (b)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Sergio Lenzi	Amministratore (b)(c)(d)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Federico Vecchioni	Amministratore delegato	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	300.000			€ 118.500*			€ 20.362		
Marcello Gavio	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Giovanni Canetta Roeder	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Nathalie Francesca Maria Dompé	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Bruna Saviotti	Amministratore (c)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Arturo Lattanzi	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Luigi Pio Scordamaglia	Amministratore (b)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Valeria Petterlini	Amministratore (b)(c)(d)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000								
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015 (a)												
Roberto Capone	Presidente Coll. Sind.	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	22.000								
Luisa Polignano	Sindaco effettivo	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	14.000								
Giovanni Frattini	Sindaco effettivo	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	14.000								
Totale				485.000			€ 118.500*	0	20.362	0	0	0

(a) Nominati dall’assemblea del 31.07.2014

(b) Membro del Comitato Controllo e Rischio

(c) Membro del Comitato per la Remunerazione

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

* La corresponsione è prevista per il 70% entro il 30 giugno dell’anno successivo a quello di riferimento e per il 30% con differimento a 24 mesi, subordinatamente al conseguimento delle condizioni di performance previste per la Remunerazione variabile di lungo termine

Periodo di riferimento 1° gennaio 2015 - 31 dicembre 2015

Soggetti		Descrizione e periodo carica			Compensi fissi				Compensi per la partecipazione ai Comitati			
Nome e Cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti deliberati dall'Assemblea	Emolumenti per i Gettoni di presenza	Emolumenti fissi per la carica	Totale Compensi fissi	Comitato Controllo e Rischi	Comitato per la Remunerazione	Comitato per Operazioni con Parti Correlate	Totale Comp. Partec. ai Comitati	
Amministratori in carica alla data del 31 dicembre 2015 (a)												
Rossella	Locatelli	Presidente (b)(d)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000	35.000	45.000	6.600	5.400	1.800	13.800	
Andrea	Bignami	Amministratore (b)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000	6.600			6.600	
Sergio	Lenzi	Amministratore (b)(c)(d)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000	6.600	6.000	1.800	14.400	
Federico	Vecchioni	Amministratore delegato	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000	290.000	300.000				0	
Marcello	Gavio	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000				0	
Giovanni	Canetta Roeder	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000				0	
Nathalie Francesca Maria	Dompé	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000				0	
Bruna	Saviotti	Amministratore (c)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000				6.000	
Arturo	Lattanzi	Amministratore	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000				0	
Luigi Pio	Scordamaglia	Amministratore (b)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000	1.800			1.800	
Valeria	Petterlini	Amministratore (b)(c)(d)	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	10.000		10.000	6.600	6.000	1.800	14.400	
Sindaci in carica alla data del 31 dicembre 2015 (a)												
Roberto	Capone	Presidente del Coll. Sind.	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	22.000	(*) 8.000	30.000	6.600	5.400	1.200	13.200	
Luisa	Polignano	Sindaco effettivo	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	14.000	(*) 6.000	20.000	1.200			1.200	
Giovanni	Fratini	Sindaco effettivo	01.01.2015 - 31.12.2015	Esercizio 2016	14.000	(*) 6.000	20.000	1.200	600	1.200	3.000	
Totale compensi				160.000	0	345.000	505.000	37.200	29.400	7.800	74.400	

(a) Nominati dall'Assemblea del 31.07.2014

(b) Membro del Comitato Controllo e Rischi

(c) Membro del Comitato per la Remunerazione

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

(*) Compenso OdV

PARTE TERZA – PARTECIPAZIONI DETENUTE NELL’EMITTENTE DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO

Nome e cognome	Carica ricoperta	Società partecipata	n° azioni possedute a fine 2014	n° azioni acquistate nel 2015	n° azioni vendute nel 2015	n° azioni possedute a fine 2015
Federico Vecchioni	Amministratore Delegato	Bonifiche Ferraresi	0	70.323	0	70.323