



SORIN S.P.A.

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

INDICE

SEZIONE I

1.	INTRODUZIONE	5
2.	FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	5
2.1	FINALITÀ	5
2.2	AMBITO DI APPLICAZIONE.....	6
3.	MODELLO DI GOVERNANCE	6
3.1	ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	6
3.2	COMITATO PER LA REMUNERAZIONE.....	7
3.3	ESPERTI INDIPENDENTI	8
4.	POLITICA DI REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.....	8
4.1	AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI.....	8
4.2	AMMINISTRATORI ESECUTIVI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE.....	8
5.	LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE.....	10
5.1	STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	10
5.2	REMUNERAZIONE FISSA	11
5.3	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE TERMINE	11
5.4	DIFFERIMENTO DELLA COMPONENTE VARIABILE A BREVE TERMINE	12
5.5	COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE	12
5.6	BENEFICI NON MONETARI	14
5.7	COPERTURE ASSICURATIVE E PREVIDENZIALI NON OBBLIGATORIE	14
6.	TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO .	14

7. RIFERIMENTI ASSUNTI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI.....	15
---	----

SEZIONE II

PRIMA PARTE

1. COMPOSIZIONE DELLA REMUNERAZIONE E TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	15
---	----

SECONDA PARTE

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

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Signori Azionisti,

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

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

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

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

La presente Relazione illustra i principi cui si ispirano le nostre politiche di remunerazione, descrive il modello di governance, illustra le caratteristiche dei sistemi retributivi per l'alta direzione e il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2011.

1. INTRODUZIONE

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

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

2. FINALITA' E PRINCIPI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

2.1 Finalità

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Ambito di applicazione

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

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

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

3. MODELLO DI GOVERNANCE

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

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

L'Amministratore Delegato formula le proposte di politica retributiva per i dirigenti con responsabilità strategiche, sulle quali il Comitato per la Remunerazione esprime le proprie valutazioni e le sottopone al Comitato Esecutivo, che ne valuta l'adeguatezza e coerenza complessiva con gli obiettivi strategici della Società, oltre alla sostenibilità economica per poi, in caso di condivisione, sottoporle alla approvazione del Consiglio di Amministrazione.

In tutte le fasi del processo il Vice President Worldwide Human Resources fornisce un supporto tecnico.

3.2 Comitato per la remunerazione

Il Comitato, nel corso dell'anno 2011, è stato composto da tre membri, tutti Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti e uno non indipendente: Giovanni Pavese (Presidente, non indipendente), Paolo Baessato (indipendente) e Pietro Guidani (indipendente).

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

Al Comitato per la Remunerazione l'attuale Consiglio ha attribuito le seguenti competenze:

- Formulare proposte al Consiglio di Amministrazione per quanto attiene la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche nella Società o che ricevano anche di volta in volta incarichi particolari o che facciano parte di Comitati istituiti in seno alla Società;
- Valutare i criteri adottati per la remunerazione dell'alta direzione della Società, vigilando sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli organi Delegati e formulando al Comitato Esecutivo e al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia;
- Formulare proposte al Comitato Esecutivo e al Consiglio di Amministrazione per quanto attiene ai piani di incentivazione di breve e lungo termine, anche basati su strumenti finanziari.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e il *Vice President Worldwide Human Resources*. Alle riunioni possono partecipare con funzioni consultive il Presidente e l'Amministratore Delegato

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

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

Nel corso del 2011 il Comitato si è riunito 8 volte, per valutare proposte riguardo alle politiche di retribuzione fissa e variabile del *management* e per esaminare aspetti relativi al contratto del Presidente e dell'Amministratore delegato.

Inoltre il Comitato, tenuto anche conto dell'evoluzione legislativa e regolamentare relativamente alla remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ha effettuato, con il supporto di un qualificato consulente, una revisione delle politiche complessive di remunerazione della Società, sulla base della quale sono poi state formulate raccomandazioni al Comitato Esecutivo e al Consiglio di Amministrazione, con l'obiettivo di assicurare un sempre miglior allineamento tra le aspettative del Consiglio e quelle del *management*.

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

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

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

3.3 Esperti indipendenti

Come già menzionato al paragrafo precedente, il Comitato, tenuto anche conto dell'evoluzione legislativa e regolamentare relativamente alla remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ha proposto al Consiglio di Amministrazione, che ha approvato, di affidare un mandato di assistenza professionale ad un qualificato esperto indipendente per la revisione delle politiche complessive di remunerazione della Società; il relativo processo di selezione, gestito dal Comitato per la remunerazione, ha portato alla individuazione di *Hay Group* come consulente.

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

4.1 Amministratori non esecutivi

La Società stabilisce l'emolumento per la carica nell'ambito della suddivisione dell'emolumento complessivo determinato dall'assemblea degli azionisti per il Consiglio di Amministrazione. Per i consiglieri tale emolumento è pari a 20.000 euro cui si aggiungono i compensi per la eventuale partecipazione ai comitati secondo i seguenti criteri:

- Comitato Controllo Interno: 35.000 euro per il Presidente e 18.000 euro per ciascuno dei componenti;
- Comitato per la Remunerazione: 25.000 euro per il Presidente e 12.000 euro per ciascuno dei componenti;
- Comitato Parti Correlate: 15.000 euro per il Presidente e 10.000 euro per ciascuno dei componenti;

4.2 Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche

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

Complessivamente la politica di remunerazione per gli amministratori esecutivi e i dirigenti con responsabilità strategiche prevede i seguenti elementi retributivi:

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

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

5. LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE

5.1 Struttura della remunerazione

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

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

In linea generale, la remunerazione complessiva di Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una componente fissa con peso pari a circa 50% del totale e da una componente variabile (a sua volta suddivisa in breve e lungo termine) pari anch'essa a circa il 50% del totale; tali soggetti, in particolare, sono destinatari di una remunerazione variabile di breve termine la cui incidenza sulla parte fissa si colloca mediamente nell'intervallo 40-50%; viceversa la remunerazione variabile di lungo termine rappresenta il 60% della parte fissa.

La parte variabile di breve termine ha come orizzonte temporale l'esercizio sociale e dunque assume come parametri di *performance* gli obiettivi del *budget* annuale; l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine avviene all'inizio dell'esercizio successivo a quello di riferimento.

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

La struttura descritta della remunerazione risponde ai criteri seguenti:

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

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

In particolare si segnala che:

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

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

5.2 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è definita secondo due principali criteri:

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

5.3 Componente variabile di breve termine

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

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

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

Il coefficiente di misurazione della *performance* aziendale è funzione del grado di raggiungimento di due parametri, di cui uno economico e l'altro finanziario; il livello *target*, il cui raggiungimento determina un coefficiente pari al 100% (e dunque nessun effetto moltiplicativo o de moltiplicativo della *performance* individuale) è basato sui dati di *budget*.

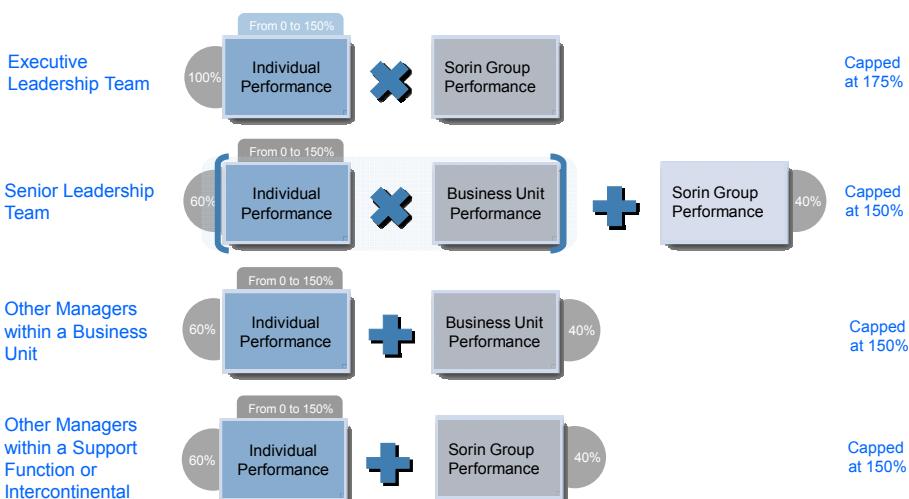
Il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo individuale può variare all'interno del *range* 70-150%, fermo restando che al disotto di predeterminati livelli minimi l'obiettivo è considerato non conseguito.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* aziendale può variare all'interno del *range* 50-150%, fermo restando che al disotto di predeterminati livelli minimi l'obiettivo è considerato non conseguito; per il 2012, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di modificare la matrice che misura gli obiettivi di *performance* aziendale, allargando l'intervallo di variabilità a 0-180%.

In nessun caso l'obiettivo complessivo, risultante dalla combinazione tra obiettivi individuali e obiettivi aziendali, può eccedere il 175% del livello *target* (la cui incidenza sulla parte fissa, come già menzionato al paragrafo precedente, si colloca nell'intervallo 40-50%).

A titolo di esempio, si fornisce qui di seguito lo schema di correlazione tra gli obiettivi individuali e quelli di Gruppo per il 2012.

2012 Short Term Incentives



2012 Short Term Incentives

| 2

5.4 Differimento della componente variabile a breve termine

Riguardo invece al sistema di remunerazione di breve termine, a partire dal 2012, è stato previsto un meccanismo di differimento parziale del pagamento del bonus basato sui criteri seguenti:

- Il beneficiario può differire una quota discrezionale del proprio bonus annuale, che viene convertita in azioni;
- La Società aggiunge un numero di azioni pari al 50% del quantitativo differito;
- Al termine del periodo di differimento (tre anni) vengono erogate le azioni (sia la quota derivante dal differimento del bonus sia la quota assegnata dalla Società);
- In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o di dimissioni volontarie, è prevista la perdita del diritto alla quota di azioni assegnata dalla Società.

Attraverso tale sistema di differimento parziale del pagamento del bonus, si perseguitano gli obiettivi di allineamento degli interessi del *management* con quelli a lungo termine della Società e dei suoi azionisti (entrambi sono interessati alla creazione di valore nel lungo termine, che si riflette nella quotazione del titolo) oltre a favorire la *retention* delle persone chiave per il conseguimento dei risultati del piano strategico.

5.5 Componente variabile di lungo termine

Nel corso dell'esercizio 2011 la componente variabile di lungo termine è risultata costituita da un piano che prevede l'assegnazione di azioni della Società a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance* relativi all'ultimo esercizio di ciascun triennio di riferimento.

Le assegnazioni di azioni sono state effettuate in passato con frequenza annuale su tre cicli negli anni 2009 (ciclo 1), 2010 (ciclo 2) e 2011 (ciclo 3).

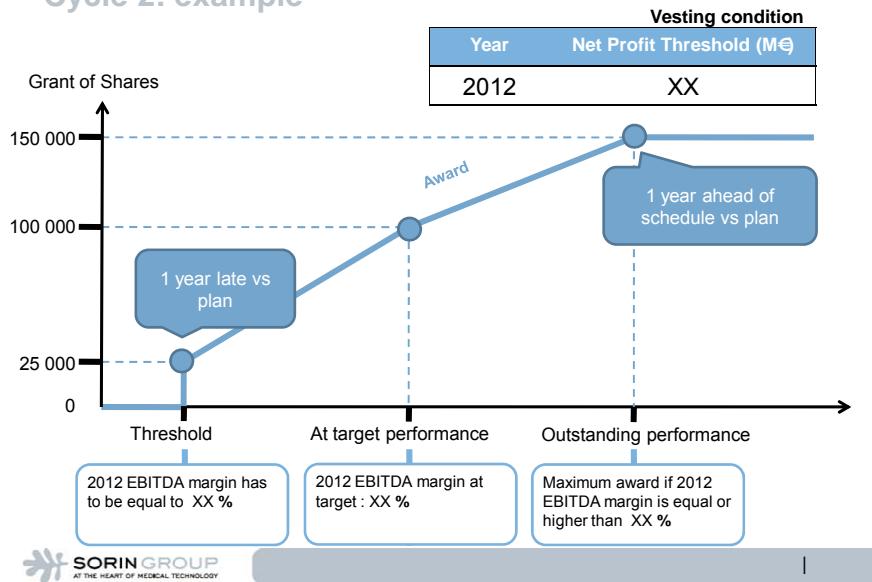
La durata del periodo di performance è triennale (1' ciclo 2009/2011, 2' ciclo 2010/ 2012), 3' ciclo 2011/2013)

In particolare il Consiglio procederà mediante:

- Verifica della realizzazione della *vesting condition* ossia del raggiungimento della soglia minima predeterminata di *utile netto consolidato*;
- Misurazione del livello di *Ebitda Margin* consolidato e confronto con i *target* predeterminati; al riguardo è previsto un meccanismo di moltiplicazione o de moltiplicazione del quantitativo di azioni da attribuire ai beneficiari (nell'intervallo 0,25-1,50 del quantitativo a *target*) per riflettere la minore o maggiore rapidità con cui gli obiettivi del piano strategico sono raggiunti.

A titolo di esempio, si fornisce qui di seguito lo schema di correlazione tra gli obiettivi di *performance* e il quantitativo di azioni attribuito ai beneficiari.

2009-2013 LTI Plan Cycle 2: example



Come già descritto in precedenza, la politica di remunerazione di lungo termine è basata su cicli triennali, al termine dei quali matura, al raggiungimento delle condizioni di performance, il diritto a ricevere il premio in azioni.

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

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

La durata del periodo di *lock-up* pari a 12 mesi è ritenuta congrua, tenuto conto che la maturazione del diritto all'erogazione della remunerazione di lungo termine avviene a tre anni di distanza dalla relativa assegnazione e dunque l'orizzonte temporale complessivo per la piena disponibilità del premio raggiunge i quattro anni.

Si segnala che in data 30 giugno 2011 è giunto a scadenza il piano di *stock option* 2006-2011, i cui dettagli sono forniti con la tabella 2 (*Stock option* assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche), Sezione II, seconda parte.

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

5.6 Benefici non monetari

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

5.7 Coperture assicurative e previdenziali non obbligatorie

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

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

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

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

- riguardo all'Amministratore Delegato André-Michel Ballester, le condizioni che determinano l'insorgere del diritto all'indennità sono la revoca dell'incarico di Amministratore, ovvero la revoca di tutte le deleghe conferite all'atto della nomina, salvo l'ipotesi di giusta causa, anteriormente alla data di scadenza del mandato, coincidente con la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011 da parte dell'assemblea, oppure il mancato conferimento di un nuovo incarico di Amministratore Delegato della Società alla scadenza del mandato;
- riguardo al Presidente Rosario Bifulco, le condizioni che determinano l'insorgere del diritto all'indennità si verificano con la doppia condizione di cambio di controllo di Sorin S.p.A., secondo la definizione dell'art. 93 TUF, e di cessazione dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società dovuta a rinuncia per qualsiasi motivo da parte dell'ing. Bifulco o a revoca da parte della Società in assenza di giusta causa;

- riguardo ai dirigenti con responsabilità strategiche, non si segnalano accordi relativi a speciali trattamenti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, eventualità nella quale si farebbe riferimento alle previsioni dei contratti nazionali di categoria e, più in generale, al quadro normativo del paese interessato, salvo le specifiche clausole del piano di incentivazione di lungo termine, per le quali si rimanda alla Sezione II, prima parte;
- le indennità sono definite in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato numero di annualità di remunerazione.

7. RIFERIMENTI ASSUNTI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI

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

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

SEZIONE II

PRIMA PARTE

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

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

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

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

- **compensi fissi:** sono definiti in base alle *salary bands* riferite alle diverse posizioni, costantemente aggiornate attraverso le già menzionate *compensation surveys* effettuate da primarie società di consulenza internazionali tenendo conto del settore di attività dell'impresa; l'adeguamento del compenso fisso è valutato sulla base del posizionamento del dirigente all'interno della *salary band*, in funzione della specifica competenza maturata, della *performance* e della difficoltà a reperire sul mercato analoghe competenze;

- **compensi variabili non equity:** sono rappresentati dalla remunerazione variabile di breve termine, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore nel medio-lungo termine;
- **altri benefici monetari:** sono di ammontare limitato e, di fatto, rappresentati unicamente da indennità di sede;
- **altri benefici non monetari:** sono di ammontare limitato e, di fatto, rappresentati unicamente dal canone di locazione dell'alloggio eventualmente reso disponibile al dirigente che opera in località diversa da quella di residenza e dall'utilizzo, in via esclusiva, di autovetture aziendali;
- **compensi equity:** sono rappresentati dalla remunerazione variabile di lungo termine, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore nel medio-lungo termine;
- **indennità per risoluzione anticipata del rapporto o di fine carica:**
 - relativamente ai compensi non *equity*, riguardano unicamente Amministratori esecutivi e sono definite in modo tale che l'ammontare complessivo non superi un determinato numero di anni di remunerazione.

Con riferimento a quest'ultima componente, si descrivono qui di seguito i trattamenti previsti per Presidente e Amministratore delegato in caso di licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

 - riguardo all'Amministratore Delegato André-Michel Ballester, qualora l'assemblea di Sorin S.p.A. revochi l'incarico di amministratore, ovvero revochi tutte le deleghe conferite all'atto della nomina, salvo l'ipotesi di giusta causa, anteriormente alla data di scadenza del mandato, coincidente con la data di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011 da parte dell'assemblea, la Società gli corrisponderà un'indennità di cessazione del mandato pari a due annualità dell'emolumento globale annuo; ai fini del calcolo dell'importo dell'indennità di cessazione del mandato, si farà riferimento all'emolumento fisso, calcolato pro-rata, più la media, riproporzionata su base mensile, degli emolumenti variabili ove e nella misura effettivamente percepiti degli ultimi 3 anni o, in caso di durata inferiore del rapporto, degli emolumenti variabili effettivamente percepiti nel periodo in cui il rapporto ha avuto corso fino alla data di cessazione. Inoltre, qualora alla scadenza del mandato non gli venga conferito un nuovo incarico di Amministratore Delegato della Società, ad André-Michel Ballester verrà riconosciuta una indennità di cessazione del mandato pari a due annualità dell'emolumento globale annuo.

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

 - riguardo al Presidente Rosario Bifulco, qualora si verifichi la doppia condizione di cambio di controllo di Sorin S.p.A., secondo la definizione dell'art. 93 TUF, e di cessazione dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società dovuta a rinuncia per qualsiasi motivo da parte dell'ing. Bifulco o a revoca da parte della Società in assenza di giusta causa, la Società gli corrisponderà un indennizzo di fine rapporto

pari al doppio della somma dell'emolumento fisso e del compenso variabile relativo all'esercizio antecedente la cessazione dalla carica.

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

- relativamente ai compensi *equity*, riguardano sia Amministratori esecutivi che dirigenti con responsabilità strategiche, e definiscono gli eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito dei piani di incentivazione e, in particolare, del piano di attribuzione di azioni gratuite 2009-2013 (*stock grant*), al verificarsi di una delle circostanze previste dalle *"Disposizioni generali sulla cessazione del rapporto di lavoro"* contenute nel Regolamento del piano stesso e di seguito riportate:

"Nel caso in cui un Beneficiario cessi di prestare la propria attività nell'ambito del Gruppo, si applicheranno le seguenti disposizioni:

- (i) *qualora la cessazione del rapporto dipenda da una qualsiasi delle seguenti circostanze:*
 - (a) *accesso da parte del Beneficiario ad un trattamento pensionistico di vecchiaia o invalidità, che determini la cessazione del Rapporto di Lavoro;*
 - (b) *uscita (per qualsiasi ragione) della società cui fa capo il Rapporto di Lavoro o di Amministrazione con il Beneficiario dal perimetro del Gruppo ovvero trasferimento del Rapporto di Lavoro ai sensi dell'articolo 2112 del Codice Civile per effetto di trasferimento di azienda o di rami di azienda a società non facenti parte del Gruppo;*
 - (c) *morte del Beneficiario;*
 - (d) *scadenza naturale del Rapporto di Amministrazione non seguita da riconferma, con riferimento a Beneficiari che ricoprono esclusivamente la carica di amministratore (o equivalente) della Società o di società del Gruppo, ovvero con riferimento a Beneficiari ai quali il Premio sia stato concesso in espressa considerazione di tale carica (e indipendentemente dall'eventuale sussistenza di un rapporto di lavoro anche di natura subordinata);*
 - (e) *risoluzione del Rapporto di lavoro o di Amministrazione con il Beneficiario per iniziativa della Società (o della Controllata secondo i casi), in assenza di giusta causa o giustificato motivo;*

il Beneficiario (ovvero i suoi eredi nel caso previsto dal precedente punto (c)) conserverà il diritto a ricevere il Premio alla Data di Consegnna in conformità alle disposizioni del presente Regolamento, ferma la riparametrazione dell'ammontare del Premio ad esso eventualmente spettante in conformità alle disposizioni di cui di seguito;

- (ii) qualora la cessazione del Rapporto di Lavoro o di Amministrazione dipenda da qualsiasi altra causa o ragione diversa da quelle espressamente elencate al precedente punto (i), il Beneficiario perderà il diritto a ricevere il Premio eventualmente maturato così come ogni altro diritto ad esso spettante a norma del Piano e cesserà di essere un Beneficiario con effetto immediato.

Nel caso ricorra una delle circostanze di cui al precedente punto (i), lettere (a), (b), (d) ed (e), prima della Data di Consegnna del Premio (purché siano trascorsi almeno 12 mesi dall'inizio del rispettivo Periodo di Riferimento), la quantificazione del Premio eventualmente dovuto al Beneficiario in questione e non ancora ad esso corrisposto sarà rideterminata in base alla seguente formula:

$$a \times \frac{b}{c}$$

dove:

a = l'intero Premio spettante al Beneficiario ai sensi del Piano;

b = Il numero complessivo di mesi interi di calendario intercorrenti dalla Data di Assegnazione (ovvero, se successiva, dalla data di inizio del Periodo di Riferimento) fino alla Data di Cessazione (ovvero, se anteriore, alla data di scadenza del Periodo di Riferimento);

c = 36

E' inteso che, nel caso ricorra l'ipotesi di cui al precedente punto (i), lettera (c), non sarà operata alcuna rideterminazione del Premio, che spetterà pertanto per intero, come se il Piano fosse stato completato con risultati a target, agli eredi del Beneficiario."

SECONDA PARTE

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

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE																
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi					Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Emolumenti deliberati dall'assemblea	Gettoni presenza	Rimborsi spese forfettari	Compensi per cariche particolari	Retribuzione da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Rosario Bifulco	Presidente	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000			480.000			250.000		3.671		753.671	234.903	
Giovanni Pavese	Vice Presidente	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	45.000			60.000									
André-Michel Ballester	Amministratore delegato	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000			510.450	100.000		385.632		55.075	27.000	1.098.157	649.025	
Claudio Albertini	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000												
Giuliano Asperti	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	52.167												
Paolo Baessato	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	60.000												
Andrea Bovone	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	60.000												
Giorgio Fossa	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000												
Pietro Guidani	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	32.000												
Ettore Moretti	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000												
Enzo Nicoli	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000												
Luigi Ragona	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	30.000			10.000									
Francesco Silva	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	20.000												
Massimo Tononi	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	60.000												
Claudio Zulli	Consigliere	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2011	55.000												
Cesare Piovene	Presidente Collegio Sindacale	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2012	62.000												
Paolo Gualtieri	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2012	41.500												
Andrea Zaglio	Sindaco effettivo	1/1 - 31/12	approvaz. Bil. 2012	41.500			10.000									
9	Dirigenti Strategici	1/1 - 31/12						2.766.108		1.482.604		31.995	239.077	4.519.784	1.658.341	

(*) compensi di competenza 2011

(**) i bonus effettivamente corrisposti nell'anno 2011 sono stati, per il Presidente Euro 250.000 e per l'Amministratore delegato Euro 519.120

TABELLA 2: Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

STOCK - OPTION ASSEGNAME AI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, AI DIRETTORI GENERALI E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE																	
Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione e delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
André-Michel Ballester	Amministratore delegato	Piano 5	800.000	1,566	1/1 - 30/06							800.000					
			800.000	1,762	1/1 - 30/06							800.000					
9	Dirigenti Strategici	Piano 5	450.000	1,480	1/1 - 30/06							450.000					
			465.000	1,502	1/1 - 30/06							465.000					
			660.000	1,566	1/1 - 30/06							660.000					
			900.000	1,659	1/1 - 30/06							900.000					

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

PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE													
Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Rosario Bufulco	Presidente	Ciclo 2	193.548	1/1/2010 - 31/12/2012									111.548
		Ciclo 3			193.548	1.912	1/1/11 - 31/12/13	14/03/2011	1.912				123.355
André-Michel Ballester	Amministratore delegato	Ciclo 1									316.973		263.784
		Ciclo 2	317.419	1/1/2010 - 31/12/2012									182.939
		Ciclo 3			317.419	1.912	1/1/11 - 31/12/13	14/03/2011	1.912				202.302
9	Dirigenti Strategici	Ciclo 1									521.719		434.173
		Ciclo 2	1.002.148	1/1/2010 - 31/12/2012									577.571
		Ciclo 3			1.014.535	1.912	1/1/11 - 31/12/13	14/03/2011	1.912				646.597

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

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE								
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti		
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti
Rosario Bifulco	Presidente	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2009-2011						
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2011	250.000					
André Michel Ballester	Amministratore Delegato	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2009-2011						
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2011	385.632					
2	Dirigenti Strategici Sorin S.p.A.	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2009-2011						
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2011	224.662					
7	Dirigenti Strategici Controllate	Retribuzione Variabile di Lungo termine 2009-2011				320.236		
		Retribuzione Variabile di Breve termine anno 2011	937.706					

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

TABELLA 1

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DI DICEMBRE 2011
ROSARIO BIFULCO	Presidente	SORIN S.P.A.	537.200	1.057.800	476.000	1.119.000
ANDRE-MICHEL BALLESTER	Amministratore delegato	SORIN S.P.A.	175.000	1.660.000	1.500.000	335.000
GIULIANO ASPERTI	Amministratore	SORIN S.P.A.	130.000	45.000 (**)	20.000	155.000
ANDREA BOVONE	Amministratore	SORIN S.P.A.	90.000		80.000	10.000

(**) di cui 15.000 tramite il coniuge

TABELLA 2

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

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DI DICEMBRE 2011
9	SORIN S.P.A.	165.250	2.335.000	1.830.000	670.250