



Relazione sulla Remunerazione

(pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e successive modificazioni e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater della delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni e al relativo Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter)

* * *

SEZIONE I – POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE¹

Premessa

La *Politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2016* ("**Politica di Remunerazione**") definisce le linee guida alle quali si attiene *Bioera S.p.A.* ("**Bioera**" o la "**Società**") ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

La *Politica di Remunerazione* è redatta in applicazione delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del *Codice di Autodisciplina* promosso da Borsa Italiana S.p.A., al quale Bioera aderisce.

La presente *Politica di Remunerazione* non si discosta in maniera significativa dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori nell'esercizio 2015.

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni

La *Politica di Remunerazione* approvata in data 15 aprile 2015 è stata successivamente aggiornata e incorporata nella *Relazione sulla Remunerazione* ed approvata, su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, dal *Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A.* nella seduta del 4 aprile 2016 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli Azionisti, la cui delibera in merito ha carattere consultivo e non vincolante.

Il *Collegio Sindacale* vigila sulla coerente applicazione della *Politica di Remunerazione*.

¹ Si precisa che alla data di approvazione della presente *Relazione*, nella struttura organizzativa di Bioera l'unico dirigente con responsabilità strategiche è l'Ing. Canio Giovanni Mazzaro, in carica come Direttore Generale dal 1 luglio 2012; lo stesso, dal 26 giugno 2013, ricopre il ruolo di Consigliere e di Amministratore Delegato di Bioera S.p.A..

1.2 Composizione, competenze e regole di funzionamento del Comitato per la Remunerazione

L'aggiornamento della *Politica di Remunerazione* è stato approvato dal *Consiglio di Amministrazione* su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, che è attualmente composto da due amministratori indipendenti, Ariel Davide Segre (presidente del comitato stesso) e Davide Mantegazza, e da un amministratore non esecutivo, Michele Mario Mazzaro cooptato, in corso d'anno, in sostituzione del dimissionario Antonio Segni. La sua composizione risponde alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del *Codice di Autodisciplina* delle società quotate.

Il *Comitato* è investito del compito di formulare al *Consiglio di Amministrazione* proposte in tema di:

- determinazione degli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è collegata l'eventuale componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli obiettivi di *performance* prefissati e determinazione dell'ammontare dell'eventuale remunerazione variabile degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche.

Il *Comitato* si riunisce su iniziativa del suo presidente, delibera a maggioranza dei voti e comunica al *Consiglio di Amministrazione* con formale documento scritto le delibere adottate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il *Comitato* ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal *Consiglio di Amministrazione*. Alle riunioni di ciascun comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del *Consiglio* o della struttura dell'Emittente, su invito del *Comitato* stesso, con riferimento ai singoli punti all'ordine del giorno.

1.3 Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione dell'aggiornamento della *Politica di Remunerazione*, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

1.4 Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La remunerazione degli amministratori, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del *management* e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti.

1.5 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Consiglio di Amministrazione

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del *Consiglio (Comitato Remunerazioni, Comitato Parti Correlate)*, in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le eventuali spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

L'*Assemblea ordinaria degli Azionisti* di Bioera del 16 giugno 2014 ha deliberato di:

- attribuire al *Consiglio di Amministrazione* per il triennio 2014-2016 un emolumento annuo lordo massimo complessivo pari ad Euro 344,0 migliaia da ripartirsi nel seguente modo: Presidente Euro 144,0 migliaia, Vice Presidente Euro 36 migliaia, Amministratore Delegato Euro 144 migliaia, Consiglieri Euro 6,0 migliaia cadauno, componenti del Comitato Remunerazioni Euro 4,0 migliaia complessivi (di cui Euro 2,0 migliaia al Presidente e Euro 1,0 migliaia cadauno agli altri componenti), componenti Comitato Parti Correlate Euro 4,0 migliaia complessivi (di cui Euro 2,0 migliaia al Presidente e Euro 1,0 migliaia cadauno agli altri componenti);
- attribuire al *Consiglio di Amministrazione* una disponibilità di ulteriori Euro 150,0 migliaia per l'eventuale riconoscimento di emolumenti aggiuntivi a favore dei consiglieri che siano eventualmente investiti di particolari cariche e/o per la definizione di premi speciali;
- dare mandato al *Consiglio di Amministrazione* di assegnare un *bonus in cash* e/o in natura ai consiglieri che partecipino ad operazioni straordinarie, parametrato ai vantaggi ottenuti dalla Società.

Non è prevista la corresponsione di alcun gettone di presenza agli amministratori con riferimento alla partecipazione a riunioni del consiglio di amministrazione e/o dei comitati.

Amministratori esecutivi, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione degli amministratori esecutivi, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Bioera S.p.A. ed è composta da:

- una componente fissa annuale, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione;
- un'eventuale componente addizionale per la partecipazione ad operazioni straordinarie parametrata ai vantaggi ottenuti dalla Società collegati alla creazione di valore per la Società stessa e per gli Azionisti;
- *fringe benefits* quali l'assegnazione di abitazioni e/o veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative "*directors & officers*" nonché per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Il *Consiglio di Amministrazione* potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare l'importo di Euro 150,0 migliaia fissato dall'Assemblea degli azionisti del 16 giugno 2014.

1.6 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Tutti gli amministratori, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa "*directors & officers*".

Agli amministratori esecutivi, ai direttori generali ed ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l'assegnazione di abitazioni e/o veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Per i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche possono essere altresì previste forme di previdenza ed assistenza sanitaria integrativa.

1.7 Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Allo stato non è prevista la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione, e ciò (i) sia in considerazione degli ammontari della componente fissa deliberati dall'Assemblea degli azionisti che sono ritenuti sufficienti a remunerare la prestazione, (ii) sia in considerazione del fatto che il meccanismo di ancoraggio di una componente variabile di compenso si adatta solo parzialmente all'attuale situazione operativa della Società, che ha creato i presupposti per lo svolgimento di un'attività di *holding* a seguito dell'intervenuta modifica dell'oggetto sociale.

Il *Consiglio di Amministrazione* potrà comunque definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato

oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita oppure assegnare un *bonus* in *cash* e/o in natura ai consiglieri che partecipino ad operazioni straordinarie, da parametrarsi ai vantaggi ottenuti dalla Società.

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

Allo stato non è prevista la corresponsione di alcuna componente variabile della remunerazione.

1.9 Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

A giudizio degli Amministratori, la *Politica di Remunerazione* adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

1.10 Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, dei meccanismi di correzione ex post

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

1.11 Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.12 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società

Per gli amministratori esecutivi, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche non è prevista un'indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto.

Resta fermo quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

1.13 Coperture assicurative, ovvero previdenziali e pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Per gli amministratori, i direttori generali e i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali.

1.14 *Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)*

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

L'Assemblea degli azionisti di Bioera ha fissato, nella riunione del 16 giugno 2014, un compenso annuo lordo pari a Euro 4,0 migliaia per i componenti del *Comitato Remunerazioni*, di cui Euro 2,0 migliaia per il ruolo di presidente di tale comitato, ed un compenso annuo lordo pari a Euro 4,0 migliaia per i componenti del *Comitato Operazioni Parti Correlate*, di cui Euro 2,0 migliaia per il ruolo di presidente di tale comitato.

1.15 *Informazioni sull'eventuale benchmarking con le politiche retributive di altre società*

I pacchetti retributivi assegnati agli amministratori esecutivi, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono stati determinati anche tenendo conto dei livelli retributivi riconosciuti ad analoghe figure all'interno di società quotate di medio-piccole dimensioni operanti nel settore industriale.

* * *

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2015

Si vedano le Tabelle nn. 1 e 3b di cui allo Schema 7-bis allegate alla presente *Relazione*.

Si precisa che nell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2015 non risultano in essere specifici accordi con amministratori, direttori generali e dirigenti con responsabilità strategiche che prevedessero indennità – diverse dal TFR dovuto in base alla legge e ai contratti collettivi di lavoro – in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 84-quater, comma 4, del *Regolamento Emittenti CONSOB*, si allega inoltre la Tabella n. 1+2 di cui allo Schema 7-ter relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

* * *

Allegato 1 - Tabella 1 - compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali ed 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
						bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Daniela Garnerò Santanchè	Presidente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
<i>compensi nella società che redige il bilancio</i>				144.000						144.000		
<i>compensi da controllate e collegate</i>				247.500						247.500		
totale				391.500	-	-	-	-	-	391.500		
Davide Mantegazza	Vice-Presidente	05.06-31.12	approvazione bilancio 2016									
	Consigliere	01.01-05.06										
<i>compensi nella società che redige il bilancio</i>				11.250	3.000					14.250		
<i>compensi da controllate e collegate</i>				8.400	2.000					10.400		
totale				19.650	5.000	-	-	-	-	24.650		
Canio Giovanni Mazzaro	Amministratore Delegato	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
	Direttore Generale	01.01-31.12	tempo indeterminato									
<i>compensi nella società che redige il bilancio</i>				209.000		250.000		3.200		462.200		17.066
<i>compensi da controllate e collegate</i>				72.360				74.769		147.129		
totale				281.360	-	250.000	-	77.969	-	609.329		
Davide Ariel Segre	Consigliere	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
<i>compensi nella società che redige il bilancio</i>				6.000	3.000					9.000		
<i>compensi da controllate e collegate</i>										-		
totale				6.000	3.000	-	-	-	-	9.000		
Michele Mario Mazzaro	Consigliere	05.06-31.12	approvazione bilancio 2015									
<i>compensi nella società che redige il bilancio</i>				3.433	572					4.005		
<i>compensi da controllate e collegate</i>				18.500						18.500		
totale				21.933	572	-	-	-	-	22.505		
Antonio Segni	Vice-Presidente	01.01-05.06										
<i>compensi nella società che redige il bilancio</i>				18.000	500					18.500		
<i>compensi da controllate e collegate</i>										-		
totale				18.000	500	-	-	-	-	18.500		

Con riferimento ai compensi corrisposti all'Ing. Canio Giovanni Mazzaro da Bioera S.p.A., si evidenzia che lo stesso riveste il duplice ruolo di membro del consiglio di amministrazione (amministratore delegato) e di dipendente della società con mansione di "direttore generale". La componente fissa tiene conto sia della quota di emolumento di competenza dell'esercizio per la carica di amministratore che della remunerazione annua lorda di cui alla carica di dirigente della Società; a titolo informativo è stata indicata altresì la componente di trattamento di fine rapporto complessivamente maturata al 31 dicembre 2015 in forza delle previsioni giuslavoristiche attualmente vigenti e non ancora liquidata.

Nel corso della riunione del 15 maggio 2015, il Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A. ha deliberato, con il parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 cod.civ., l'assegnazione di un *bonus* a favore dell'amministratore delegato per l'importo complessivo di Euro 250 migliaia, tenuto conto dell'elevata e complessa attività straordinaria svolta dallo stesso con riferimento all'operazione Unopiù.

Si segnala infine che in virtù della carica di *investor relator* ricoperta presso la controllata Ki Group S.p.A., allo stesso risultano assegnate le disponibilità - a titolo gratuito - di un immobile sito in comune di Milano da utilizzarsi anche per finalità di *business accomodation* e di attività di relazione con gli investitori finanziari e di un'auto aziendale, mentre in qualità di Amministratore Unico della controllata Bioera RE S.r.l. la disponibilità - sempre a titolo gratuito - di un immobile sito in comune di Londra (Regno Unito).

nome e cognome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza 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
						bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili					
Massimo Gabelli	Presidente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società che redige il bilancio				31.200						31.200		
compensi da controllate e collegate				3.900						3.900		
totale				35.100	-	-	-	-	-	35.100		
Emiliano Nitti	Sindaco Effettivo	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società che redige il bilancio				15.600						15.600		
compensi da controllate e collegate				-						-		
totale				15.600	-	-	-	-	-	15.600		
Daniela Pasquarelli	Sindaco Effettivo	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società che redige il bilancio				15.600						15.600		
compensi da controllate e collegate				2.700						2.700		
totale				18.300	-	-	-	-	-	18.300		
Mario Cerliani	Sindaco Supplente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società che redige il bilancio				-						-		
compensi da controllate e collegate				2.872						2.872		
totale				2.872	-	-	-	-	-	2.872		

Gli importi sopra indicati includono eventuali oneri e contributi integrativi, come previsti per legge.

* * *

Allegato 2 - Tabella 3b - piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Nulla da segnalare.

* * *

Allegato 3 - Tabella 1+2 - partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

cognome e nome	carica	società partecipata	numero azioni	numero azioni	numero azioni	numero azioni
			possedute al 31.12.2014	acquistate nell'anno 2015	vendute nell'anno 2015	possedute al 31.12.2015
Garnero Santanchè Daniela	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Bioera S.p.A.	2.300.000		1.085.000	1.215.000
Davide Mantegazza	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Bioera S.p.A.	1.000.000			1.000.000
Mazzaro Canio Giovanni	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Bioera S.p.A.	18.008.204			18.008.204

* * *

Per il Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A.

Dott.ssa Daniela Garnero Santanchè (Presidente)

Milano, 4 aprile 2016