

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' STRATEGICHE

Premessa

La Politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2015 ("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.

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..

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 2014 che, a sua volta, non si è discostata dalla *Politica di Remunerazione* approvata per l'esercizio 2014.

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

La *Politica di Remunerazione* approvata in data 30 aprile 2014 è stata aggiornata ed approvata, su proposta del *Comitato per la Remunerazione*, dal *Consiglio di Amministrazione di Bioera S.p.A.* nella seduta del 15 aprile 2015 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli Azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

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

1.1.2 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, 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* 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.

1.1.3 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.

1.1.4 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.

1.1.5 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 Operazioni 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.

Si precisa che 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 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 elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superiore l'importo di Euro 150,0 migliaia fissato dall'Assemblea degli azionisti del 16 giugno 2014.

La *Politica di remunerazione* per l'esercizio 2015 non prevede la corresponsione di alcuna componente variabile.

1.1.6 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.

1.1.7 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.

1.1.8 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di perfomance 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.

1.1.9 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 differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Ad oggi non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

1.1.10 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.

1.1.11 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.

1.1.12 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 può essere prevista un'indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto. Tale indennità non può essere superiore a 3 anni di remunerazione e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

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



1.1.13 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 infortuni professionali ed extra professionali.

Per i direttori generali ed i dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società è applicato il sistema istituzionale ed integrativo di copertura assicurativa per la previdenza ed assistenza sanitaria previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

1.1.14 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.

1.1.15 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 2014

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

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	e	i variabili non quity	benefici non monetari		TOTALE	dei	indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						bonus e altri incentivi	partecipazione agli utili	:				
Daniela Garnero Santanchè P		01.01-31.12	approvazione bilancio 2016	144.000						144.000		
compensi nella società che redig compensi da controllate e colleg				144,000						144.000		
totale	ore.			144,000		-	-	-	-	144.000		
Antonio Segni V	lice-Presidente	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società che redig	e il bilancio			36.000	1.000					37.000		
compensi da controllate e colleg	ate			787970-000								
totale				36.000	1.000	-	•	-	-	37.000		
Canio Giovanni Mazzaro A	Amministratore Delegato	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
	Direttore Generale		tempo indeterminato									
compensi nella società che redig	e il bilancio			159.500						159.500		12.061
campensi da controllate e calleg	ate			319.833				25.664		345.497		
totale				479.333	•	•	*	25.664	-	504.997		
Decide Management	Consigliere	1606.21.12	approvazione bilancio 2016									
Davide Mantegazza Compensi nella società che redig		10.00-31.12	approvazione unancio 2010	3.250	1.625					4.875		
compensi da controllate e colleg				6.000	899					6.899		
totale				9.250	2.524	-				11.774		
DOMESTIC STREET, STREE	Consigliere	01.01-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società che redig				6.917	2.083					9.000		
compensi da controllate e collegate					2.083					9.000		
totale				6.917	2.083	-	-		*	9.000		
Domenico Torchia	Consigliere	01.01-16.06										
compensi nella società che redig				3.667	1.833					5.500	E	
compensi da controllate e collegate				2.696	449					3.145		
totale				6.363	2.282		-		•	8.645		

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 maturata al 31 dicembre 2014 in forza delle previsioni giuslavoristiche attualmente vigenti.

Si segnala altresì che in virtù della carica di *investor relator* ricoperta presso la controllata Ki Group S.p.A., allo stesso risulta assegnata la 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.



nome e cognome	carica	periodo per cui è stata ricoperta la carica	scadenza carica	compensi fissi	compensi per la partecipazione a comitati	compensi var equit		benefici non monetari		TOTALE	dei cess compensi ra	dennità di e carica o di sazione del apporto di lavoro
						bonus e altri pa incentivi	rtecipazione agli utili					
						incentivi	agii utiii					
Massimo Gabelli	Presidente	16.06-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società ch	compensi nella società che redige il bilancio			16.900						16.900		
compensi da controllate	compensi da controllate e collegate			4.680						4.680		
totale				21.580	•		-	•	•	21.580		
Emiliano Nitti	Sindaco Effettivo	16.06-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società ch	he redige il bilancio			8.450						8.450		
compensi da controllate	e collegate									-		
totale				8.450		-	-	-	•	8.450		
Daniela Pasquarelli	Sindaco Effettivo	16.06-31.12	approvazione bilancio 2016									
compensi nella società cl	he redige il bilancio			8.450						8.450		
compensi da controllate	e collegate			3.640						3.640		
totale				12.090	•	-	•			12.090		
Luigi Reale	Presidente	01.01-16.06										
compensi nella società cl	he redige il bilancio			11.440	34.320					45.760		
compensi da controllate	e collegate									-		
totale				11.440	34.320	-	-	-	-	45.760		
Jean-Paul Baroni	Sindaco Effettivo	01.01-16.06										
compensi nella società ci	he redige il bilancio			9.533	5.200					14.733		
compensi da controllate	e collegate			21.840						21.840		
totale				31.373	5.200		-	-	-	36.573		
Carlo Polito	Sindaco Effettivo	01.01-16.06										
compensi nella società ci	compensi nella società che redige il bilancio			9.533	5.200					14.733		
compensi da controllate e collegate				18.720						18.720		
totale				28.253	5.200		-	-	-	33.453		

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.

* * *

<u>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</u>

cognome e nome	carica	società partecipata	numero azioni possedute al 31.12.2013	numero azioni acquistate nell'anno 2014	numero azioni vendute nell'anno 2014	numero azioni possedute al 31.12.2014
Garnero Santanchè Daniela	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Bioera S.p.A.	3.524.556	-	1.224.556	2.300.000
Mazzaro Canio Giovanni	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Bioera S.p.A.	18.008.204	-	6.113	18.002.091
Mantegazza Davide	Amministratore	Bioera S.p.A.	1.000.000			1.000.000
Polito Carlo	Sindaco effettivo (in carica sino al 16.06.2014)	Bioera S.p.A.	252.000	-	-	252.000

* * *



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

Dott.ssa Daniela Garnero Santanchè (Presidente)

Milano, 15 aprile 2015