



## Relazione sulla Remunerazione

redatta in conformità all'art. 123-ter D. Lgs n. 58/98 (così come successivamente modificato ed integrato) e all'art. 84-quater Regolamento Emittenti Consob n. 11971/99 (così come successivamente modificato ed integrato)

EEMS Italia SpA

Sede legale e stabilimento: Viale delle Scienze, 5 – 02015 Cittaducale (RI) Italy –

Tel. +39 0746 604.1 – Fax +39 0746 606969 – <http://www.eems.com>

Capitale Sociale 21.798.560€ i.v. – Iscritta al registro delle Imprese di Rieti al n. RI-43917

Numero di Repertorio Economico Amministrativo 43917 – Partita I.V.A. e Codice Fiscale: 00822980579

## **SOMMARIO:**

1. *Le Politiche di Remunerazione del Gruppo EEMS Italia S.p.A.: principi generali*

### **I. Prima Sezione**

2. *Soggetti/Organi coinvolti nella adozione e nella attuazione delle Politiche di Remunerazione*
  - 2.1. *Assemblea dei soci*
  - 2.2. *Consiglio di Amministrazione*
  - 2.3. *Comitato per la Remunerazione*
  - 2.4. *Organi Delegati*
  - 2.5. *Collegio Sindacale*

### **II. Seconda Sezione**

#### **II.1. Prima parte**

3. *Componenti della Remunerazione*
4. *Obbiettivi di Performance e altri parametri*
5. *Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari*
6. *Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro: coperture assicurative*
7. *Dirigenti con responsabilità strategiche e altri dipendenti*
8. *Cambiamenti rispetto all'esercizio precedente*

#### **II.2. Seconda parte**

9. *Analisi, in forma nominativa, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo dei compensi corrisposti nell'esercizio 2015*

## **1. Le Politiche di Remunerazione del Gruppo EEMS Italia S.p.A.: principi generali**

**1.1** Il presente documento è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione di EEMS Italia S.p.A. (di seguito “EEMS” o la “Società”) in data 30 maggio 2016.

Esso ha lo scopo di:

- fissare le modalità di determinazione dei compensi degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi – di EEMS, nonché degli eventuali Direttori generali, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove esistenti, nel rispetto delle normative applicabili ed in conformità con la *best practice* nazionale ed internazionale riflessa nei principi del Codice di Autodisciplina;
- individuare, in particolare, i soggetti e/o gli organi coinvolti nell’adozione e attuazione delle Politiche e Procedure in materia di Remunerazione, che – secondo le rispettive competenze – propongono, deliberano e/o determinano i compensi degli Amministratori, degli eventuali Direttori generali, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, esprimono pareri in materia, o sono chiamati a verificare la corretta attuazione di quanto deliberato o determinato dagli organi competenti;
- garantire maggiore trasparenza in tema di remunerazioni nei confronti degli investitori, sia attuali che potenziali, attraverso una adeguata formalizzazione: (a) dei relativi processi decisionali, e (b) dei criteri ispiratori delle Politiche e delle Procedure in materia di Remunerazione;
- responsabilizzare i diversi organi competenti coinvolti nella definizione dei compensi degli Amministratori, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche.

**1.2** Le Procedure garantiscono remunerazioni sufficienti ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di specifiche qualità professionali all’interno dell’azienda, favorendo una gestione di successo e la competitività della Società medesima.

**1.3** Attraverso le Politiche e le Procedure in materia di Remunerazione, EEMS intende garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, assicurando che i sistemi retribuitivi riferiti – in particolare – agli Amministratori Esecutivi, agli eventuali Direttori generali e ai Dirigenti aventi responsabilità strategiche non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

**1.4** Le Politiche e le Procedure in materia di Remunerazione devono perseguire l’allineamento tra gli interessi degli Amministratori, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ove esistenti, e il conseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, e – contestualmente – l’adozione di forme di retribuzione incentivanti, in danaro o basate su strumenti finanziari, collegate ad obiettivi di *performance* aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l’attività d’impresa.

**1.5** Le Politiche e le Procedure di Remunerazione adottate da EEMS, e più in generale ogni modifica alle stesse, sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione di EEMS, con l’ausilio del Comitato per la Remunerazione.

## I. Prima Sezione

### 2. Soggetti coinvolti nella adozione e nella attuazione delle Politiche di Remunerazione

I principali Soggetti/Organi coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle Politiche di Remunerazione sono (secondo le rispettive competenze, stabilite nel presente documento in conformità con le disposizioni di legge o di regolamento vigenti, e con le raccomandazioni stabilite nel Codice di Autodisciplina):

- a) l'Assemblea dei soci;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Comitato per la Remunerazione;
- d) gli Organi Delegati;
- e) il Collegio Sindacale.

#### 2.1 Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo, nonché dei sindaci, ai sensi dell'art. 2364, c. 1, n. 3, c.c.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la società;
- delibera in senso favorevole o contrario sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 123-ter, c. 6, TUF; la deliberazione non è vincolante, e gli esiti della votazione devono essere resi noti al mercato ai sensi dell'art. 125-*quater*, c. 2, TUF;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sui Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi gli eventuali Direttori generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

#### 2.2 Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica generale per la remunerazione degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche – degli eventuali Direttori generali e degli eventuali Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale politica definisce le linee guida che tutti gli organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori – e in particolare degli Amministratori Esecutivi e di quelli aventi particolari cariche – degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche, tenuto conto anche delle remunerazioni percepite a livello di gruppo. Tali linee guida sono adottate nel presente documento (componenti fissa e variabile delle remunerazioni, obiettivi di *performance*, indennità

da corrispondere in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o in caso di mancato rinnovo dello stesso, ecc.);

- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 123-ter TUF, che deve essere pubblicata almeno 21 giorni prima dell'Assemblea dei soci chiamata a deliberare ai sensi dell'art. 123 ter, comma 6 TUF ;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis TUF;
- attua i Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina.

### **2.3 Comitato per la Remunerazione**

Il Comitato per la Remunerazione è composto da due membri indipendenti; in alternativa – ai sensi dell'art. 6.P.3 del Codice di Autodisciplina – può essere composto da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, purché il Presidente del Comitato medesimo sia indipendente.

Il Consiglio di Amministrazione costituisce il Comitato per la Remunerazione tenuto conto che almeno un componente del Comitato deve possedere un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché – sentiti gli Organi Delegati – sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentono il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione dei Piani di Compensi basati su strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Organi Delegati qualora la valutazione riguardi le remunerazioni degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target di performance*;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;

- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di EEMS, degli azionisti di controllo di EEMS o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche di EEMS. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

## ***2.4 Organi Delegati***

Gli Organi Delegati:

- coadiuvano il Comitato per la Remunerazione nella elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione, di quella degli eventuali Direttori generali, e di quella dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- sottopongono al Comitato i progetti di Piani di Compensi basati su strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella 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 degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

## ***2.5 Collegio Sindacale.***

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale:

- formula i pareri richiesti dalla legge e, in particolare, esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, c. 3, c.c.; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la politica generale sulle remunerazioni;
- è opportuno che il Presidente del Collegio Sindacale – oppure altro sindaco da lui designato – partecipi alle riunioni del Comitato per la Remunerazione aventi a oggetto materie in relazione alle quali il Collegio Sindacale dovrà pronunciarsi.

## **II. Seconda Sezione**

### **II.1. Prima parte**

## ***3. Componenti della remunerazione.***

### ***3.1 Destinatari delle componenti fisse e delle componenti variabili a carattere incentivante.***

Di regola, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche – ove esistenti - ha carattere incentivante ed è pertanto costituita da due diverse componenti: (i) una componente fissa e (ii) una componente variabile, quest'ultima legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, che può consistere in una retribuzione in danaro (*bonus* o altri incentivi in danaro) o in una partecipazione agli utili d'esercizio.

Tale principio, desumibile dalla *best practice* nazionale e internazionale riflessa nel Codice di Autodisciplina, dovrà peraltro essere opportunamente contemperato con gli ulteriori principi, altrettanto rilevanti, di: (i) prudente gestione dei rischi e di (ii) coerenza del sistema di remunerazione con il perseguimento di obiettivi e strategie aziendali.

Pertanto, nella coerente attuazione del principio di incentivazione degli Amministratori Esecutivi, il Consiglio di Amministrazione dovrà operare tenendo conto, tra l'altro: (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dall'Amministratore all'interno dell'Azienda; assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) e degli Organi non Delegati è, di regola, stabilita in misura fissa, e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più comitati.

La remunerazione "fissa" degli Amministratori non Esecutivi (ivi inclusi gli amministratori indipendenti) e degli Organi non Delegati può essere individuata in un importo "assoluto" e/o nell'erogazione di "gettoni" di presenza predeterminati, in relazione alle riunioni – anche di comitati – alle quali prendono parte.

Se del caso, nell'interesse della Società, una parte non significativa della loro retribuzione può essere individuata in misura variabile e collegata ai risultati economici conseguiti dalla società, con motivata decisione del Consiglio di Amministrazione da adottarsi su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La remunerazione del Presidente e, ove presenti, del/dei Vice Presidente/i, è stabilita in misura fissa, salvo che il Presidente o il/i Vice Presidente/i sia/siano anche titolari di deleghe di potere.

Ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

### **3.2 Destinatarî dei Piani di Remunerazione**

I Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari sono destinati, di regola, agli Amministratori Esecutivi, agli eventuali Direttori generali, ai Dirigenti con responsabilità strategiche e agli altri dipendenti e collaboratori di EEMS.

Gli Amministratori non Esecutivi e, tra questi, in particolare, gli amministratori indipendenti, possono essere destinatari di Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari se in presenza di una motivata decisione dell'Assemblea dei soci.

### **3.3 Principio del bilanciamento adeguato tra componente fissa e variabile**

Nel deliberare i compensi, il Consiglio di Amministrazione di EEMS – con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione – adotta il "*principio di adeguato bilanciamento*" tra componente fissa e variabile delle remunerazioni, tenuto conto degli obiettivi strategici, della politica di gestione dei rischi

e della natura dell'attività svolta da EEMS. Di regola, la componente variabile sarà determinata all'interno dei seguenti *range*:

- per gli Organi Delegati la componente variabile assegnata deve essere non inferiore al 30% e non superiore al 150% rispetto alla componente fissa, tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti all'interno dell'Azienda, in modo tale che la componente variabile sia coerente con la natura dei poteri e dei compiti assegnati; tuttavia, la componente variabile potrà essere anche superiore a tali valori, tutte le volte in cui il Consiglio di Amministrazione opti per l'adozione di una componente fissa ragionevolmente ridotta rispetto al *benchmark* di mercato;
- per gli eventuali Direttori generali, la componente variabile deve essere non inferiore al 20% e non superiore al 100% rispetto alla componente fissa.
- per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile deve essere non inferiore al 10% e non superiore al 50% rispetto alla componente fissa.

Ai fini di quanto sopra, per componente fissa si intende la remunerazione monetaria complessivamente percepita dal beneficiario per la carica (cd. "*corporate relationship*" nell'Emittente: emolumento di amministratore, emolumento per la carica di Presidente o di Vice Presidente, eventuali gettoni di presenza, ecc.), nonché i compensi percepiti per le cariche ricoperte all'interno del Gruppo ("*corporate relationship*" a livello di Gruppo), e, se del caso, la remunerazione fissa complessiva lorda percepita in relazione al rapporto di lavoro in essere con il Gruppo (cd. "*employment relationship*" sia nell'Emittente sia, eventualmente, a livello di Gruppo).

In relazione a ciò, gli organi competenti di EEMS – in sede di determinazione della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche – tengono conto anche della remunerazione percepita dagli stessi nelle società controllate da EEMS.

Concorrono nella determinazione della componente fissa anche i cd. "*gettoni di presenza*" alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, ove previsti (da calcolarsi secondo un criterio di ragionevole previsione del numero di riunioni atteso nel periodo di riferimento) e gli eventuali rimborsi spese forfettari.

In ogni caso, la componente fissa deve essere attribuita in misura sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione.

I medesimi criteri sono osservati nella determinazione delle remunerazioni degli eventuali Direttori generali, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, da parte degli Organi Delegati o dai soggetti di volta in volta competenti.

### **3.4 Benefici non monetari**

L'assegnazione di benefici non monetari – tra cui, ad esempio, l'attribuzione di autovetture aziendali – è decisa in un contesto di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti, oltre che avuto riguardo alle prassi del settore di attività.



#### **4. Obiettivi di performance e altri parametri.**

**4.1** La componente variabile della remunerazione assegnata agli Organi Delegati, agli eventuali Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi.

Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta si ritiene che già orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera il Gruppo EEMS e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio. Nulla osta a che gli organi competenti a ciò possano stabilire orizzonti temporali di più lunga durata per condizionare parte della componente variabile in questione.

Gli obiettivi di *performance*, dai quali dipende la corresponsione della componente variabile sono coerenti con i compiti e le funzioni loro assegnate: pertanto, gli obiettivi di *performance* assegnati agli Amministratori Esecutivi che esercitino prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale possono essere diversi dagli obiettivi di *performance* attribuiti agli Amministratori Esecutivi i quali, nell'ambito delle deleghe attribuite, svolgano un ruolo e funzioni di carattere prevalentemente amministrativo sulla gestione dell'Azienda.

In particolare, le componenti variabili assegnate agli Amministratori Esecutivi che esercitano prevalentemente ruoli e compiti propulsivi rispetto allo sviluppo e all'espansione del *business* aziendale saranno, di regola, legate alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo EEMS nel suo complesso.

A mero titolo esemplificativo il Consiglio di Amministrazione può individuare gli obiettivi di *performance* nel contesto del raggiungimento di *target* a livello di:

Posizione Finanziaria Netta;

EBITDA;

Ricavi;

Altre entità di volumi, di interesse per l'Azienda.

Nella individuazione – anche combinata – dei *target*, il Consiglio di Amministrazione terrà conto del principio di prudente gestione dei rischi.

Viceversa, le componenti variabili assegnate agli Amministratori Esecutivi che svolgano un ruolo e funzioni di carattere amministrativo e di controllo, agli eventuali Direttori generali, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, di regola, saranno legate a *target* specifici che tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti, fermo restando che naturalmente potranno essere –in parte – subordinate a *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo EEMS.

**4.2** Gli obiettivi di *performance* possono essere anche di natura individuale/qualitativa; essi potranno quindi essere legati ad una valutazione dell'operato di tipo qualitativo, che prescinde dal raggiungimento di obiettivi di *performance*.

**4.3** In ogni caso, la valutazione dell'operato tiene in considerazione anche il contesto com-

plussivo in cui opera EEMS, per cui, anche in caso di mancato raggiungimento del *target*, e ove lo stesso sia dovuto a fattori straordinari e/o imprevedibili, il Comitato per la Remunerazione – **all'unanimità e in via eccezionale** – potrà esprimere comunque un giudizio positivo sull'operato e proporre al Consiglio di Amministrazione di EEMS la corresponsione della componente variabile, in tutto o in parte.

La corresponsione delle componenti variabili della remunerazione può, altresì, essere legata ad ulteriori parametri, strumentali al perseguimento delle finalità di incentivazione e/o di fidelizzazione; ad esempio, una componente variabile della remunerazione potrà essere subordinata al raggiungimento di determinati periodi di permanenza all'interno dell'azienda.

**4.4** Attesa la natura dell'attività di EEMS, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca di per sé un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della presente politica di remunerazione del Gruppo.

**4.5** Sentiti gli Organi Delegati, il Comitato per la Remunerazione può formulare proposte sulla fissazione degli obiettivi di *performance* (fermo restando che le proposte in ordine alla misura del compenso variabile da riconoscere ai singoli Amministratori Esecutivi verranno formulate dal Comitato per la Remunerazione in autonomia, in assenza dei singoli Amministratori di volta in volta interessati), e controlla il loro effettivo raggiungimento da parte degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali, e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche.

Si segnala che nell'esercizio 2015 nessun compenso variabile è stato previsto ovvero deliberato ne conseguentemente erogato.

Si segnala inoltre che in considerazione di quanto esposto e quindi in assenza di remunerazioni variabili la politica della remunerazione della Società non è stata ancora adeguata alle variazioni del codice di autodisciplina ove prevede l'inserimento di “*intese contrattuali che consentono alla società di chiedere 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?*”.

### **5. Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari.**

I Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari sono predisposti dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e approvati dall'Assemblea dei Soci.

Essi sono di regola destinati a:

- a) Amministratori Esecutivi;
- b) eventuali Direttori generali;
- c) Dirigenti con responsabilità strategiche, altri dipendenti e collaboratori (non necessariamente legati da rapporti di lavoro subordinato), della società emittente, delle sue controllanti o controllate.

La remunerazione sotto forma di azioni (o altri strumenti finanziari) non è destinata di re-

gola agli Amministratori non Esecutivi, fatta salva la decisione contraria e motivata dell'Assemblea dei soci.

Tali sistemi di remunerazione:

- a) devono, in particolare, essere ideati e strutturati in modo tale ad allineare gli interessi degli Amministratori Esecutivi, degli eventuali Direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti;
- b) privilegiano l'incremento del valore di mercato delle azioni e la creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il Consiglio di Amministrazione, nel predisporre tali Piani, si conforma ai seguenti criteri:

- a) le azioni, le opzioni ed ogni altro diritto assegnato agli Amministratori di acquistare le azioni o di essere remunerati sulla base dell'andamento del prezzo delle azioni devono, di regola, avere un periodo di *vesting* pluriennale; con il termine *vesting* si intende l'insieme di condizioni concernenti modalità e tempi di maturazione dello strumento finanziario medesimo; nella valutazione di adeguatezza del periodo di *vesting*, si terrà conto del Piano di Remunerazione nel suo complesso (eventuale presenza di più tranche e di tutti i corrispondenti periodi di maturazione dei diritti, eventuali *lock-up*, ecc.);
- b) la maturazione del diritto al termine del periodo di *vesting* è, di regola, soggetta a predeterminati e misurabili obiettivi di performance;
- c) i Piani sono strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari.

I Piani di Remunerazione basati su azioni possono prevedere l'erogazione di premi in denaro parametrati all'andamento delle azioni (cd. "*Phantom Stock Option*"): anche in tali casi, essi sono strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari (ad esempio, possono essere previsti meccanismi di cd. "*share retention*": obbligo di reinvestire una quota dei premi assegnati in azioni della società, ecc.).

Per l'esercizio 2015 non sono stati previsti ovvero deliberati e conseguentemente erogati compensi sotto forma di strumenti finanziari.

## ***6. Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. Coperture assicurative.***

**6.1** Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere (cd. "*employment relationship*")

**6.2** Inoltre, con riferimento alla carica di amministratore (cd. "*corporate relationship*"), EEMS può adottare specifiche indennità da attribuire agli Amministratori nel caso in cui si verifichi la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o il suo mancato rinnovo; qualora il Consiglio di Amministrazione di EEMS decida di adottare, nell'interesse sociale, specifiche indennità (come, ad esempio, indennità per assunzione di impegni di non concorrenza) o si determini a stipulare apposi-

ti contratti di consulenza con l'Amministratore cessato dalla carica, tali decisioni dovranno essere adottate in coerenza con la strategia, i valori e gli interessi di medio-lungo termine del Gruppo EEMS e, in ogni caso, dovranno tener conto dei seguenti principi guida:

- i)* l'indennità (salvo, se del caso, quella relativa a patti di non concorrenza) non potrà essere corrisposta se la cessazione del rapporto di amministrazione è dovuta al raggiungimento di risultati oggettivamente inadeguati;
- ii)* gli eventuali contratti di consulenza saranno limitati a periodi di tempo predefiniti, e circoscritti a quanto necessario od opportuno nell'interesse di EEMS, ai fini di garantire continuità di azione nel contesto di una efficiente ed efficace gestione del Gruppo;
- iii)* di regola e salvo casi eccezionali, gli importi da riconoscersi all'Amministratore Esecutivo non potranno superare la remunerazione globale allo stesso riconosciuta in costanza di rapporto nell'arco di 12 mesi.

**6.3** EEMS, adotta coperture assicurative e può adottare coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, in ogni caso in un contesto di sobrietà e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti, e avuto riguardo alle prassi del settore di attività.

## ***7. Dirigenti con responsabilità strategiche, Direttori generali e altri dipendenti***

**7.1** Le remunerazioni dei Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche – ove esistenti - sono stabilite dai soggetti di volta in volta competenti.

La remunerazione dei Direttori generali e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche è determinata in coerenza con i criteri stabiliti per le remunerazioni degli Amministratori Esecutivi: essa, pertanto, deve essere determinata in modo da allineare gli interessi dei Direttori e Dirigenti stessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti.

Pertanto:

- (i)* i Direttori generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere destinatari di Piani di Compensi basati su strumenti finanziari;
- (ii)* i Piani sono strutturati in modo idoneo a perseguire l'obiettivo di fidelizzazione dei destinatari;
- (iii)* la componente fissa e quella variabile devono essere adeguatamente bilanciate, tenuto conto degli obiettivi strategici, della politica di gestione dei rischi e della natura dell'attività svolta da EEMS: di regola, la componente variabile deve essere non inferiore rispettivamente al 20% e non superiore al 100% per i Direttori generali, e non inferiore al 10% e non superiore al 50% per i Dirigenti aventi responsabilità strategiche, rispetto alla componente fissa;
- (iv)* gli eventuali meccanismi di incentivazione sono coerenti con i compiti loro assegnati e, in relazione a ciò, gli obiettivi individuali assegnati tengono conto della natura delle funzioni e dei compiti loro attribuiti. Pertanto, sono legati al raggiungimento di *target* specifici collegati alle funzioni attribuite, ma potranno anche esse-

re – in parte – subordinati a *target* di sviluppo del *business*, e quindi alle *performance* economiche, patrimoniali e finanziarie del Gruppo).

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal contratto collettivo nazionale di categoria, di volta in volta vigente, applicabile al rapporto di lavoro dipendente in essere.

**7.2** Le remunerazioni dei dipendenti diversi dagli Amministratori, dai Direttori generali e dai Dirigenti con responsabilità strategiche sono stabilite dagli Organi Delegati e/o dalla struttura aziendale in coerenza con i valori aziendali, le strategie di medio-lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo.

Gli Organi Delegati fanno sì che i sistemi di remunerazione siano coerenti con l'interesse di EEMS a che tutti i dipendenti, a qualsiasi livello, siano adeguatamente valorizzati, secondo le rispettive competenze e i ruoli ricoperti all'interno dell'azienda.

### **8. Cambiamenti rispetto all'esercizio precedente**

Rispetto all'esercizio precedente non si registrano cambiamenti nelle politiche di remunerazione.

## II.2. Seconda parte

### **9. Analisi, in forma nominativa, per i componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei compensi corrisposti nell'esercizio 2015**

A	B	C	D	1	2	3	4	5	6	7	8
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 ed altri incentivi	part agli utili				
<b>Paolo Andrea Mutti</b>	Amministratore Delegato	30 giugno 2014	Appr. Bilancio 2016	<b>150.000,00</b>							
<b>Paolo Andrea Mutti</b>	Presidente del Consiglio di Amministrazione	30 giugno 2014	Appr. Bilancio 2016	<b>25.000,00</b>							
<b>Paolo Andrea Mutti</b>	Consigliere	30 giugno 2014	Appr. Bilancio 2016	<b>25.000,00</b>							
compensi nella società che redige il bilancio				200.000,00				...			
compensi da controllate o collegate											
<b>Totale</b>				<b>200.000,00</b>				...	...		

Gli importi sopra riportati sono al lordo di tasse e contributi.

L'ing. Paolo Mutti ha rinunciato al compenso per la carica di Consigliere per il periodo compreso tra il mese di gennaio 2015 ed agosto 2015 compreso e al compenso per la carica di Amministratore

Delegato per il periodo compreso tra marzo 2015 e agosto 2015.

Nel corso dell'esercizio ha dunque percepito euro 50.000 per la carica di amministratore delegato, Euro 25.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione ed Euro 8.333,33 per la carica di Consigliere.

Non sono previsti altri compensi non monetari ne altri compensi per cariche ricoperte in altre società del Gruppo.

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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 ed altri incentivi	part agli utili					
<b>Roberta Bontempo</b>	Consigliere	23 feb. 2015	Appr. Bilancio 2016	<b>0</b>								
compensi nella società che redige il bilancio												
compensi da controllate o collegate												
<b>Totale</b>												

Gli importi sopra riportati sono al lordo di tasse e contributi.

La dott.ssa Roberta Bontempo è stata nominata dall'assemblea degli azionisti del 23 febbraio 2015 in sostituzione del consigliere dimissionario Dottorssa Gabriella Fabotti, la quale ha rassegnato le sue dimissioni il 18 dicembre 2014.

La dott.ssa Roberta Bontempo resterà in carica fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2016 e non percepisce alcun compenso per la carica in linea con la politica societaria che non prevede compensi per i dipendenti che assumano cariche sociali.

In qualità di dirigente della Società la Dottorssa Bontempo percepisce una retribuzione annua lorda pari Euro 74.750.

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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 ed altri incentivi	part agli utili					
<b>Nicoletta Carotti</b>	Consigliere	30 giugno 2014	Appr. Bilancio 2016	<b>25.000</b>	<b>0</b>							
compensi nella società che redige il bilancio				25.000								
compensi da controllate o collegate												
<b>Totale</b>				<b>25.000</b>						<b>25.000</b>		

Gli importi sopra riportati sono al lordo di tasse e contributi.

La dott.ssa Nicoletta Carotti fa parte del comitato controllo e rischi, del comitato per la remunerazione e del comitato per le operazioni con parti correlate.

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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 ed altri incentivi	part agli utili					
Luca Pieri	Consigliere	30 giugno 2014	Appr. Bilancio 2016	25.000	0							
Luca Pieri	Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari	14 ottobre 2015	n/a	30.048	0							
compensi nella società che redige il bilancio				55.048								
compensi da controllate o collegate												
<b>Totale</b>				<b>55.048</b>						<b>55.048</b>		

Agli importi sopra riportati devono essere aggiunti IVA e cassa di previdenza professionale.  
Il dott. Luca Pieri fa parte del comitato controllo e rischi, del comitato per la remunerazione e del comitato per le operazioni con parti correlate oltre a ricoprire protempore la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
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 ed altri incentivi	part agli utili					
Marco Stefano Mutti	Consigliere	30 giugno 2014	Appr. Bilancio 2016	25.000								
compensi nella società che redige il bilancio				25.000						25.000		
compensi da controllate o collegate												
<b>Totale</b>				<b>25.000</b>						<b>25.000</b>		

Gli importi sono al lordo di tasse e contributi.  
Detti importi di cui alla nota sono al lordo di tasse e contributi.





	EEMS		2016							
compensi nella società che redige il bilancio				0					0	
compensi da controllate o collegate										
<b>Totale</b>				<b>0</b>					<b>0</b>	

Si segnala che il dr. De Lillo è socio di TLS – Associazione Professionale di Avvocati e Commercialisti (TLS) cui la Società ha corrisposto nel corso del 2015 compensi per prestazioni professionali rese nel corso dell'esercizio.

Si segnala che le prestazioni professionali sono rese da altro socio di TLS.

Agli importi sopra riportati devono essere aggiunti IVA e cassa di previdenza professionale.

### Partecipazioni dei componenti dell'organo di amministrazione

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIO- NI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (2014)	NUMERO AZIONI AC- QUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIO- NI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO (2015)
Paolo An- drea Mutti	Amministratore Delegato e Pre- sidente del Con- siglio di Ammi- nistrazione	EEMS Italia S.p.A.	4.127.763			0

### *Definizioni*

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

“**Amministratori**”: si intendono tutti gli amministratori di EEMS, siano essi esecutivi, non esecutivi, indipendenti, ecc.;

“**Amministratori Esecutivi**”: si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina:

- i membri del Consiglio di Amministrazione di EEMS, che siano titolari di deleghe individuali di potere nella società Capogruppo EEMS;
- i membri del Consiglio di Amministrazione di EEMS, che siano titolari di deleghe individuali di potere in società strategiche del Gruppo EEMS;
- i membri del Comitato Esecutivo, in presenza delle ulteriori condizioni stabilite dal Codice di Autodisciplina;
- i membri del Consiglio di Amministrazione di EEMS, che ricoprano incarichi direttivi in EEMS o in società strategiche del Gruppo EEMS;

- i membri del Consiglio di Amministrazione di EEMS, che siano anche Presidenti (della Capogruppo o) di società strategiche del Gruppo EEMS, quando abbiano uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;

**“Organi Delegati”**: indica i membri del Consiglio di Amministrazione di EEMS che siano titolari di deleghe di potere individuale nella Capogruppo EEMS;

**“Organi non Delegati”**: si intendono tali i membri del Consiglio di Amministrazione di EEMS che non siano titolari di deleghe di potere individuale nella Capogruppo EEMS;

**“Direttori generali”**: si intendono coloro che svolgono funzioni tali da comportare l’esercizio di poteri di direzione e controllo su tutti i dipendenti dell’impresa ovvero su vaste aree della stessa, mentre non è essenziale che abbiano il potere di rappresentanza esterna della società;

**“Dirigenti con responsabilità strategiche”**: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate);

**“TUF”**: indica il Decreto Legislativo n. 58/1998.