



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 e dell’art. 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999

La presente relazione sulla remunerazione (“**Relazione sulla Remunerazione**”) è stata predisposta ai sensi dell’articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“**TUF**”) e dell’articolo 84-quater del regolamento Consob adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (“**Regolamento Emittenti**”) ed è stata redatta in conformità all’Allegato 3A, Schemi 7-bis e 7-ter, dello stesso regolamento.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all’esercizio successivo e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica;
- la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:
 - fornisce un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell’esercizio precedente;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell’attività svolta nell’esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell’esercizio di riferimento.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell’Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall’articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti.

SEZIONE I

La presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la “**Politica di Remunerazione**”).

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Cembre S.p.A. (“**Cembre**”, la “**Società**” o anche l’“**Emittente**”) nella determinazione della prassi retributiva degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategica e nel monitoraggio dell’applicazione della medesima.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni indicate nel Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A. nel dicembre 2011 (il “**Codice di Autodisciplina**”) e tiene conto anche di quanto previsto dall’articolo 2.2.3 del Regolamento dei mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A. (il “**Regolamento di Borsa**”) e dalle relative Istruzioni per gli emittenti aventi qualifica STAR.

La Politica di Remunerazione, già adottata dal Consiglio di Amministrazione dell’11 novembre 2011 su proposta del Comitato per la Remunerazione è stata confermata successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2013, sempre su conforme proposta del Comitato per la Remunerazione, anche per l’esercizio 2013. In data 14 novembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha modificato la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, al fine di tenere conto delle nuove disposizioni introdotte nel Regolamento di Borsa, con riferimento alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, le modifiche apportate alla Politica di Remunerazione riguardano, tra l’altro, l’introduzione di un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo per gli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica andrà a scadere con l’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti del bilancio al 31 dicembre 2014.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate come successivamente modificato (“**Regolamento Parti Correlate**”), così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società in data 11 novembre 2010, e disponibile sul sito internet www.cembre.it nella sezione “*investor relations*”, l’approvazione della Politica di Remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti esonera la Società dall’applicare la suddetta procedura nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica di Remunerazione. Inoltre, ai sensi dell’articolo 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all’articolo 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell’importo complessivo preventivamente determinato dall’Assemblea ai sensi dell’articolo 2389, comma 3, secondo periodo, c.c.

a) organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

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

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- in coerenza con la Politica di Remunerazione, determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 21 dello Statuto sociale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, è composto da Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di:

- proporre l'adozione della Politica di Remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli eventuali obiettivi di *performance* correlati alla eventuale componente variabile della remunerazione, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

In particolare, il Comitato nel definire le suddette remunerazioni tiene in debita considerazione: la coerenza con quelle riconosciute nel corso dei precedenti mandati, la congruità con gli impegni assunti e le responsabilità delle cariche ricoperte, le qualifiche professionali possedute dai soggetti interessati nonché le dimensioni della Società, del Gruppo e le relative prospettive di crescita.

Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c. e dell'articolo 21 dello Statuto sociale;
- esprime un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis TUF.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c., verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

b) l'eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento

Alla luce di quanto prescritto dall'articolo 2.2.3, comma 3, lettera m) del Regolamento di Borsa, applicabile agli emittenti in possesso della qualifica STAR, e conformemente al Codice di Autodisciplina la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione è stato costituito, originariamente, con delibera del Consiglio del 14 novembre 2005 e successivamente, nella sua attuale composizione, con delibera del Consiglio del 27 aprile 2012.

Il Comitato è composto da tre membri, esclusivamente Amministratori non esecutivi, in prevalenza Indipendenti, nelle persone di:

- Fabio Fada – Amministratore Indipendente – con funzioni di Presidente;
- Giancarlo Maccarini – Amministratore Indipendente;
- Giovanni De Vecchi – Amministratore non esecutivo.

Il Presidente del Comitato, Fabio Fada, possiede un'esperienza in materia finanziaria ritenuta adeguata dal Consiglio al momento della nomina, in quanto già titolare del corso di "Bilancio e principi contabili internazionali", in qualità di professore a contratto, presso l'Università degli Studi di Brescia Facoltà di Economia, ed è iscritto all'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili di Brescia e nel registro dei Revisori Legali dei conti.

Il Comitato per la Remunerazione esprime pareri e formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la

remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche e valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, formulando al Consiglio proposte in materia.

Il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive con riferimento alla Politica di Remunerazione come precisato al precedente paragrafo a).

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate. Il Comitato si riunisce ogni qualvolta il Presidente del Comitato lo ritenga necessario, con la periodicità richiesta in funzione dei compiti assegnati al Comitato, ovvero quando ne sia fatta motivata richiesta al Presidente da parte di un membro del Comitato.

Il Comitato si riunisce validamente con la presenza della maggioranza dei suoi membri e le delibere vengono prese a maggioranza dei presenti, esclusi dal computo gli astenuti.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato per la Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Alle riunioni del Comitato possono intervenire, ove preventivamente invitati, i rappresentanti delle funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile per lo svolgimento della riunione.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali dell'Emittente.

c) il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

d) le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;

Come anticipato nella premessa della presente Sezione, in data 14 novembre 2013 il Consiglio di Amministrazione ha modificato la Politica di Remunerazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, al fine di tenere conto delle nuove disposizioni introdotte nel Regolamento di Borsa e nelle relative Istruzioni per il segmento STAR, con riferimento alla remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, le modifiche apportate alla Politica di Remunerazione riguardano, tra l'altro, l'introduzione di un sistema di incentivazione di medio-lungo periodo per gli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli Amministratori è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società, tenuto conto delle dimensioni dell'Emittente e del settore in cui opera.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Il sistema di incentivazione del *top management* riconosce, inoltre, un adeguato bilanciamento della

componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto delle caratteristiche dell'attività e del settore in cui la stessa opera.

L'Assemblea delibera l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi eventualmente i compensi da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche. Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea, spetta poi al Consiglio di Amministrazione dare esecuzione alle decisioni assembleari con l'attribuzione di compensi ai singoli componenti, stabilendo eventuali compensi aggiuntivi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del collegio Sindacale.

Al Consiglio di Amministrazione spetta inoltre la definizione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche. Si precisa che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 marzo 2013, confermando analoga valutazione avvenuta con riferimento ai precedenti esercizi sociali, ha verificato che non sono presenti nell'organigramma dell'Emittente dirigenti con responsabilità strategiche in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo, l'organigramma dell'Emittente non ha subito variazioni rispetto a tale data.

e) la 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

La Società ritiene opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione al ruolo ricoperto all'interno del Consiglio e alle competenze e responsabilità esecutive riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di: (i) Amministratori senza deleghe e Amministratori non esecutivi, (ii) Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche.

Alla luce dei principi ispiratori esposti al precedente paragrafo d), la Politica di Remunerazione prevede una struttura retributiva delle figure chiave della Società articolata come illustrato nei successivi paragrafi.

1) Amministratori senza deleghe e Amministratori non esecutivi

Agli Amministratori senza deleghe, agli Amministratori non esecutivi è riconosciuto un compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito dell'ammontare complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 2389 c.c.

Gli Amministratori non esecutivi non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

A ciascun membro del Consiglio di Amministrazione è inoltre riconosciuto un gettone di presenza per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio ed il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

2) Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche è composta da una componente fissa e da componenti incentivanti di breve e di medio-lungo periodo per ciascun anno di carica secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione della Società, fermo restando che la componente fissa della remunerazione deve essere

sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio. I suddetti compensi saranno determinati anche eventualmente sulla base di quanto praticato nel mercato da società comparabili alla Società per dimensione, profittabilità e tassi di crescita e tengono conto del valore generato in termini di miglioramento dei risultati patrimoniali e reddituali e/o dell'aumento della capitalizzazione della Società.

a. Componente fissa della remunerazione

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica/funzione ricoperta dall'interessato. Tale componente, non legata al raggiungimento di obiettivi di *performance*, è determinata in un ammontare sufficiente a remunerare la prestazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate.

b. Sistema di incentivazione di breve periodo

Con riferimento agli Amministratori esecutivi e agli Amministratori investiti di particolari cariche in Cembre, il Consiglio, tenuto conto dell'assetto proprietario della Società e della struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere nella capogruppo, ritiene che la partecipazione, diretta e/o indiretta, di questi ultimi al capitale sociale della Società sia idonea a garantire il raggiungimento dell'obiettivo tipico di un sistema di incentivazione di breve periodo. Ciò in quanto la struttura organizzativa e di poteri attualmente in essere prevede il conferimento di deleghe esecutive al Presidente e Amministratore Delegato nonché di deleghe esecutive vicarie rispetto a quest'ultimo al Vice Presidente, ossia a soggetti che rivestono una posizione di azionisti rilevanti sia in Lysne S.p.A. (società riconducibile alla famiglia Rosani che detiene il controllo dell'Emittente ai sensi dell'art. 93 TUF con una partecipazione del 54,334% del capitale sociale), sia direttamente in Cembre. La presenza di tale struttura proprietaria, unitamente alla attribuzione di responsabilità esecutive e strategiche a soggetti che ne sono diretta espressione, determina un assetto di interessi che il Consiglio di Amministrazione ha riconosciuto come di per sé idoneo ad allineare gli interessi degli Amministratori esecutivi a quelli della generalità degli Azionisti.

c. Sistema di incentivazione di medio-lungo periodo

Il sistema di incentivazione di medio-lungo periodo è articolato in modo da assicurare che la componente variabile della remunerazione (per la quale sono previsti dei limiti massimi) sia correlata al raggiungimento di obiettivi di *performance* aziendale (i) definiti temporalmente, e quindi collocati in un periodo temporale tale da consentire la creazione di valore in un'ottica compatibile con le strategie di sviluppo dell'attività della Società; (ii) legati a parametri (eventualmente anche di natura non economica/finanziaria) comunque verificabili *ex post*; (iii) assegnati al soggetto interessato in considerazione della carica / funzione ricoperta nell'ambito della Società e quindi graduabili, ove opportuno, anche in rapporto allo specifico risultato di natura qualitativa (eventualmente anche a livello individuale) atteso, tenuto conto delle competenze, compiti e responsabilità attribuiti.

Tenuto conto dei principi sopra delineati, gli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche, ai fini della creazione di valore per la Società nel medio-lungo periodo, potranno essere beneficiari di una componente variabile monetaria di medio-lungo periodo costituita da un compenso variabile liquidabile alla conclusione del periodo pluriennale di riferimento a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi economico finanziari riferibili ad un piano relativo al medesimo intervallo temporale. Il compenso variabile è

conseguibile solo a fronte del raggiungimento degli obiettivi riferiti ai predetti piani.

La componente di medio-lungo periodo non può eccedere il 50% della componente fissa cumulata del periodo pluriennale di riferimento.

f) la politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

I componenti degli organi sociali e i dipendenti possono beneficiare di alcuni *benefit*, aventi diversa gradazione in relazione al ruolo aziendale e/o a motivi di servizio, riconducibili a: polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile degli esponenti degli organi sociali, polizza sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, autovettura aziendale.

g) con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengano assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Il sistema di incentivazione di medio lungo periodo prevede l'applicazione di un criterio di calcolo della componente variabile idoneo a stabilire un legame tra variazione dei risultati aziendali e variazione della remunerazione. In particolare, per la determinazione della componente variabile di medio-lungo periodo è previsto un sistema di calcolo che tiene conto dello scostamento negativo rispetto ad obiettivi di *performance*, quali, tra l'altro, i ricavi delle vendite consolidati, il margine operativo lordo consolidato, il reddito operativo consolidato e l'utile netto consolidato (l'"**Obiettivo LTI**") come di volta in volta indicati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione. In particolare tale sistema di calcolo prevede un limite minimo fissato indicativamente al 90% dell'Obiettivo LTI (soglia di *underperformance*), al di sotto del quale il *bonus* non viene erogato, e un limite massimo fissato indicativamente al 100% dell'Obiettivo LTI che prevede la corresponsione del *bonus* massimo erogabile, pari al 100% del *bonus*, il quale costituisce il *cap* (i.e. il limite massimo) della retribuzione variabile.

h) i 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;

Ai fini della definizione dell'Obiettivo LTI, della valutazione delle *performance* e della comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, si prevede:

- (i) la definizione e la condivisione degli obiettivi per il periodo di riferimento (indicativamente entro il mese di marzo del primo esercizio per ciascun periodo pluriennale di riferimento) secondo quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Comitato per la Remunerazione della Società;
- (ii) la possibilità di valutazioni intermedie delle *performance* (indicativamente nel mese di settembre per ciascun esercizio del periodo di riferimento), per la verifica del grado di raggiungimento dei risultati nella prima parte dell'esercizio e per l'analisi di eventuali azioni correttive;
- (iii) la valutazione finale delle *performance* e la comunicazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (indicativamente, entro 30 giorni dalla data di approvazione del progetto di bilancio e del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio successivo). La verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi relativi all'esercizio precedente spetta al Comitato per la Remunerazione, con il supporto della funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, che sottoporrà le proprie valutazioni al Consiglio di Amministrazione ai fini della

determinazione finale della misura della componente variabile della remunerazione erogabile al soggetto interessato.

Nel caso in cui, per qualunque ragione, il Consiglio di Amministrazione non provveda alla definizione degli obiettivi per un periodo di riferimento, il medesimo Consiglio adotta, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione, le necessarie deliberazioni ai fini della determinazione della componente variabile di medio-lungo periodo, tenuto conto dell'andamento della Società e comunque in conformità ai principi della Politica di Remunerazione.

Nell'ipotesi in cui Cembre effettui delle operazioni straordinarie per rilevanza strategica e/o effetti sui risultati della Società stessa e/o del Gruppo ovvero sul perimetro di attività, ovvero nel caso di mutamenti straordinari delle condizioni di mercato in cui opera la Società, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, procederà alla revisione degli obiettivi al fine di renderli coerenti con il nuovo assetto societario e/o di *business* e/o con i risultati economico/finanziari conseguenti.

La Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

L'adozione di eventuali piani è oggetto di approvazione dell'Assemblea dei Soci, ai sensi di legge e di regolamento.

i) informazioni volte ad evidenziare la 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;

Si rinvia a quanto descritto al precedente paragrafo e), punto 2), lettera *b.* per la componente variabile di breve termine e lettera *c.* per la componente variabile di lungo periodo.

j) i termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post*

La Politica di Remunerazione non prevede sistemi di pagamento differito.

k) informazioni sulla 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

La Politica di Remunerazione non prevede l'assegnazione di azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

l) la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla 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

Non è prassi dell'Emittente stipulare con gli Amministratori accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento/revoca senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

m) informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie;

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la sottoscrizione di una copertura assicurativa relativa alla responsabilità civile di Amministratori e Sindaci, per un costo complessivo di circa Euro 9.000.

n) la 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.);

Gli Amministratori indipendenti sono destinatari del compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto determinato in misura complessiva dall'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, c.c.

Gli Amministratori indipendenti non percepiscono una retribuzione variabile e non sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, se non vi abbia provveduto l'Assemblea degli Azionisti e ove sia ritenuto opportuno, stabilisce il compenso annuo per i membri del Comitato Controllo Interno e Rischi e del suo Presidente e per i membri del Comitato per la Remunerazione.

Per la retribuzione degli Amministratori investiti di particolari cariche si rinvia al precedente paragrafo e).

o) se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

Nella definizione della Politica di Remunerazione la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II

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

- nella prima parte, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte dell'esercizio 2013 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la Politica di Remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 novembre 2011 e confermata in data 14 marzo 2013;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2013) a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento;
- nella terza parte, indica, con i criteri stabiliti nell'Allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, le partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal direttore generale e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Cembre, essendo società “di minori dimensioni” ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento Parti Correlate (i) può fornire eventuali informazioni sui compensi percepiti dai dirigenti con responsabilità strategiche, diversi dal direttore generale, in forma aggregata; (ii) può fornire eventuali informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE II - PARTE PRIMA – VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Remunerazione del Consiglio di Amministrazione

Il compenso del Consiglio di Amministrazione è stato determinato in misura complessiva dall'Assemblea del 27 aprile 2012. In particolare, la suddetta Assembla ha deliberato di fissare il compenso annuo per il Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi i compensi per le particolari cariche e per i comitati, in Euro 459.000,00, dando mandato al Consiglio di Amministrazione di ripartire tale compenso tra i suoi membri. L'Assemblea ha inoltre previsto un gettone di presenza individuale di Euro 100,00 per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 27 aprile 2012, coerentemente con quanto previsto dalla Politica di Remunerazione, ha ripartito il compenso complessivo deliberato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c., come segue:

- al Presidente e Amministratore Delegato Giovanni Rosani, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, un compenso annuo di Euro 195.000,00, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge;
- al Vicepresidente Anna Maria Onofri, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, un compenso annuo di Euro 165.000,00, da intendersi al lordo di ritenute e oneri di legge;
- a ciascun Consigliere un compenso annuo pari ad Euro 8.000,00, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge;
- a ciascun componente del Comitato Controllo Interno e Rischi, un compenso annuo pari ad Euro 15.000,00, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge;
- a ciascun componente del Comitato per la Remunerazione, un compenso annuo pari ad Euro 2.000,00, da intendersi al lordo di ritenute ed oneri di legge.

Si precisa che la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici di Cembre e gli stessi non sono destinatari di piani di incentivazione azionaria in quanto percepiscono una remunerazione fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto del limite massimo determinato dall'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2012 ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c. e dell'art. 21 dello Statuto sociale, così come sopra illustrato.

Si segnala che ai Consiglieri Fabio Fada, Giancarlo Maccarini e Giovanni De Vecchi viene corrisposto un compenso annuo di Euro 10.000 cadauno in qualità di membri dell'Organismo di Vigilanza della Società.

Non è previsto alcun trattamento di fine mandato ovvero conseguente all'anticipato scioglimento del rapporto, fatte salve le previsioni di legge.

Non esistono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Non esistono accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza.

Remunerazione del Collegio Sindacale

Il Compenso del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea del 27 aprile 2012. In particolare, l'Assemblea ha attribuito un compenso annuo di Euro 36.000 per il Presidente dell'organo di controllo e un compenso annuo di Euro 24.000 per i membri effettivi, da intendersi comprensivo di qualsivoglia indennità nonché del rimborso delle spese occorse nell'espletamento della carica.

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 14 marzo 2013 ha verificato che non sono presenti nell'organigramma dell'Emittente dirigenti con responsabilità strategiche in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dal Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o dall'Amministratore Delegato, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Sotto questo profilo, l'organigramma dell'Emittente non ha subito variazioni rispetto a tale data.

SEZIONE II - PARTE SECONDA - RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL’ESERCIZIO

Di seguito si riporta la tabella dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

	Carica	Periodo	Scadenza (1)	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (2)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Rosani	Presidente CDA e Cons. Delegato	01/01/13 - 31/12/13	2015	195.000	400					5.106		200.506		
Anna Maria Onofri	Vicepresidente CDA	01/01/13 - 31/12/13	2015	165.000	300					3.150		168.450		
Sara Rosani	Consigliere	01/01/13 - 31/12/13	2015	8.000	400					2.911		11.311		
Giovanni De Vecchi	Consigliere	01/01/13 - 31/12/13	2015	8.000	300		17.000				10.000 (4)	35.300		
Aldo Bottini Bongrani	Consigliere	01/01/13 - 31/12/13	2015	8.000	400	114.042		111.000 (3)		3.403		236.845		152.929 (5)
Fabio Fada	Consigliere	01/01/13 - 31/12/13	2015	8.000	400		17.000				10.000 (4)	35.400		
Giancarlo Maccarini	Consigliere	01/01/13 - 31/12/13	2015	8.000	400		17.000				10.000 (4)	35.400		
Renzo Torchiani	Consigliere	01/01/13 - 31/12/13	2015	8.000	300							8.300		

continua nella pagina successiva

	Carica	Periodo	Scadenza (1)	Compensi fissi			Compensi per comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (2)	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione rapporto di lavoro
				Emolumenti per la carica	Gettoni di presenza	Retribuzioni da lavoro dipendente		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fabio Longhi	Presidente Coll. Sindacale	01/01/13-31/12/13	2015	36.000								36.000		
Guido Astori	Sindaco effettivo	01/01/13 - 31/12/13	2015	24.000								24.000		
Andrea Boreatti	Sindaco effettivo	01/01/13 - 31/12/13	2015	24.000								24.000		
Compensi nella società che redige il bilancio				492.000	2.900	114.042	51.000	111.000		14.570	30.000	815.512		152.929 (5)
Compensi da controllate														
Totale				492.000	2.900	114.042	51.000	111.000		14.570	30.000	815.512		152.929 (5)

Note

- (1) La scadenza della carica coincide con l’approvazione del bilancio 2014 sia per il Consiglio di Amministrazione sia per il Collegio Sindacale.
- (2) Trattasi di fringe benefits per uso autovettura.
- (3) Parte variabile della retribuzione da lavoro dipendente legata ai risultati.
- (4) Trattasi del compenso in qualità di membro dell’Organismo di Vigilanza (modello organizzativo ex D.Lgs 231/2001)
- (5) Trattasi dell’importo maturato a titolo di “Trattamento fine rapporto” relativamente al rapporto di lavoro subordinato in corso in qualità di dirigente

SEZIONE II - PARTE TERZA - PARTECIPAZIONI DETENUTE

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE PARTECIPAZIONI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI AL 31/12/2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI AL 31/12/2013	TITOLO POSSESSO	MODALITA' POSSESSO
LYSNE S.P.A. (1)	Cembre S.p.A.	9.236.825	-	-	9.236.825	proprietà	diretto
ANNA MARIA ONOFRI	Cembre S.p.A.	1.420.096	-	-	1.420.096	proprietà	diretto
SARA ROSANI	Cembre S.p.A.	820.000	-	-	820.000	proprietà	diretto
GIOVANNI ROSANI	Cembre S.p.A.	800.000	-	-	800.000	proprietà	diretto
ALDO BOTTINI BONGRANI	Cembre S.p.A.	360.000	-	-	360.000	proprietà	diretto
GIOVANNI DE VECCHI	Cembre S.p.A.	280.000	-	-	280.000	proprietà	diretto
FABIO FADA	Cembre S.p.A.	4.700	-	-	4.700	proprietà	indiretto
ANDREA BOREATTI	Cembre S.p.A.	1.500	-	-	1.500	proprietà	diretto

I Sindaci e gli Amministratori non menzionati, non possedevano al 31 dicembre 2012 e non hanno acquistato nel corso del 2013 azioni Cembre S.p.A.

(1) Il capitale di Lysne S.p.A., società che controlla Cembre S.p.A., è suddiviso tra Anna Maria Onofri, Giovanni Rosani e Sara Rosani.

Brescia, 12 marzo 2014

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente ed Amministratore Delegato

Ing. Giovanni ROSANI