



RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION

**Rédigé en vertu de l'art. 123ter du Texte unique de la finance et conformément à l'art. 84quater
du Règlement des émetteurs**

Document approuvé par le conseil d'administration de
Giorgio Fedon & Figli S.p.A. en date du 14 mars 2014
Le document est disponible sur le site internet
www.fedongroup.com

AVANT-PROPOS

Le présent rapport sur la rémunération (ci-après, le « Rapport ») a été rédigé en vertu de l'art. 123ter du décret législatif n° 58 du 24 février 1998 (« Texte unique de la finance » ou « TUF ») et conformément à l'art. 84quater du Règlement des émetteurs adopté par la Consob par délibération n° 11971 du 14 mai 1999 (« *Regolamento Emittenti* »).

Conformément aux sources de droit susmentionnées, le présent Rapport se subdivise en deux sections.

La **Section I**, intitulée « Politique de rémunération », illustre la politique de rémunération (ci-après, la « Politique ») de Giorgio Fedon & Figli S.p.A. (ci-après « Fedon » ou la « Société »), pour l'exercice 2014, en matière de rémunération des membres des organes d'administration et de contrôle, et du directeur général. Elle présente également les procédures utilisées pour l'adoption et l'exécution de ladite Politique.

La **Section II**, intitulée « Rémunérations 2013 », relative aux sujets susmentionnés, présente tous les postes qui composent la rémunération desdits sujets. Les rémunérations versées auxdits sujets lors de l'exercice 2013, par la Société, par ses sociétés contrôlées ou associées, à quelque titre ou sous quelque forme que ce soit, y sont illustrées de façon détaillée.

Quant aux dirigeants avec des responsabilités stratégiques, précisons que l'identification de ladite catégorie de sujets est effectuée conformément au Règlement Consob en matière d'opérations avec des parties liées n° 17221 du 12 mars 2010, modifié par délibération n° 17389 du 23 juin 2010 (« Règlement OPC »), en vertu de la définition fournie à cet égard en matière d'opérations avec des parties liées par le Règlement OPC et par la procédure en matière d'opération avec des parties liées approuvée par le conseil d'administration de la Société.

À la date de rédaction du présent Rapport, pour l'exercice 2013, le périmètre des dirigeants avec des responsabilités stratégiques englobe les membres du conseil d'administration, les commissaires aux comptes titulaires et le directeur général de Giorgio Fedon & Figli S.p.A.

Enfin, le présent Rapport, en vertu du quatrième alinéa de l'art. 84quater du Règlement des émetteurs et conformément au schéma 7ter de l'annexe n° 3 dudit règlement, reprend dans le tableau approprié les informations liées aux participations détenues par les membres des organes d'administration et de contrôle, par les directeurs généraux et par les dirigeants avec des responsabilités stratégiques dans la Société et dans les sociétés qu'elle contrôle.

Le présent Rapport est mis à la disposition du public auprès de notre siège social, sur le site internet de la Société www.fedongroup.com, ainsi que par le biais d'un système de diffusion électronique des informations réglementées, autorisé par la Consob.

SECTION I – POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

1. Préambule

La Section I du Rapport (ci-après, la « Politique de rémunération ») illustre la politique de Giorgio Fedon & Figli S.p.A. (ci-après « Fedon » ou la « Société ») en matière de rémunération et d'incitation des dirigeants avec des responsabilités stratégiques.

Les dirigeants de la Société avec des responsabilités stratégiques sont identifiés par la procédure en matière d'opération avec des parties liées approuvée par le conseil d'administration de la Société, conformément à la définition fournie par le Règlement Consob en matière d'opérations avec des parties liées n° 17221 du 12 mars 2010, modifié par délibération n° 17389 du 23 juin 2010.

En vertu de la procédure susmentionnée en matière d'opérations avec des parties liées, on entend par dirigeants avec des responsabilités stratégiques les sujets qui ont le pouvoir et la responsabilité, directement ou indirectement, de la planification, de la direction et du contrôle des activités de la Société, y compris les administrateurs (exécutifs ou non) de la Société et les membres des organes de contrôle.

À la date d'approbation de la présente Politique de rémunération, le périmètre des dirigeants avec des responsabilités stratégiques englobe les membres du conseil d'administration, les commissaires aux comptes titulaires et le directeur général de Giorgio Fedon & Figli S.p.A.

La Politique de rémunération fixe les directives générales sur la base desquelles les rémunérations devront être concrètement déterminées par le conseil d'administration de la Société et par les organes délégués.

La présente Politique de rémunération a été approuvée par le conseil d'administration de la Société en date du 14 mars 2014.

Celle-ci pourra faire l'objet d'une révision et d'une actualisation de la part du conseil d'administration qui évalue périodiquement sa conformité, sa cohérence globale et son application effective.

2. Procédures pour l'adoption et l'application de la Politique de rémunération

La Politique de rémunération est approuvée par le conseil d'administration de la Société, après examen de la part des administrateurs indépendants présents, expressément réunis à cet effet. Elle est ensuite présentée à l'assemblée à l'occasion de l'approbation des états financiers et est soumise au vote consultatif des actionnaires conformément à l'article 123ter du décret législatif n° 58 du 24 février 1998 (« TUF »).

3. Organes et sujets impliqués dans la rédaction, l'approbation et la mise en œuvre de la Politique de rémunération

En particulier, les organes et les sujets impliqués dans la gouvernance du processus de rémunération sont les suivants :

Assemblée des actionnaires

En matière de rémunérations, l'assemblée des actionnaires :

- fixe les rémunérations des membres du conseil d'administration pour chaque année de mandat ;
- détermine la rétribution annuelle des commissaires aux comptes pour toute la période de leur mandat ;
- exprime, en vertu de l'art. 123ter, sixième alinéa du TUF, un avis consultatif – avec délibération non contraignante – relatif à la première section (« Politique de rémunération ») du Rapport sur la rémunération rédigé par le conseil d'administration ;

- délibère sur les éventuels programmes de rémunération à base d'actions ou d'autres instruments financiers destinés aux administrateurs, salariés ou collaborateurs, y compris les dirigeants avec des responsabilités stratégiques en vertu de l'art. 114bis du TUF.

Conseil d'administration

En matière de rémunérations, le conseil d'administration :

- est compétent pour approuver et actualiser la Politique de rémunération ;
- est compétent pour rédiger le Rapport sur la rémunération annuelle en vertu de l'art. 123ter du TUF et pour le présenter à l'assemblée des actionnaires ;
- détermine la répartition de la rémunération globale fixée pour les administrateurs par l'assemblée des actionnaires, lorsque celle-ci n'y a pas déjà veillé ;
- détermine, après avoir entendu l'avis du collège des commissaires aux comptes, la rémunération des administrateurs délégués, des administrateurs investis de fonctions particulières et des administrateurs qui sont membres d'éventuels comités internes dudit conseil ;
- approuve les objectifs de performance liés à la composante variable de la rémunération (DPO) du président et administrateur délégué dans le cadre du processus de mise en place des objectifs à court, moyen et long termes, des stratégies et des plans de développement d'exploitation, commerciaux et de production ;
- examine d'éventuels plans d'incitation à base d'instruments financiers à soumettre à l'approbation de l'assemblée ;
- mesure la réalisation effective des objectifs de performance prévus par les plans d'incitation variable destinés au président et administrateur délégué, au directeur général et aux dirigeants du Groupe ;
- évalue, au moins une fois par an, la conformité, la cohérence globale et l'application effective de la Politique de rémunération, en approuvant d'éventuelles modifications.

Vu que toutes les fonctions susmentionnées incombent au conseil d'administration dans sa totalité, nous n'avons pas estimé nécessaire de procéder à la constitution d'un comité *ad hoc* pour la rémunération au sein dudit conseil.

Administrateurs indépendants

En matière de rémunérations, les administrateurs indépendants procèdent à l'examen préalable de la Politique de rémunération. Pour ce faire, les administrateurs indépendants tiennent des réunions appropriées, auxquelles participe le président du collège des commissaires aux comptes, avant l'approbation de ladite Politique par le conseil d'administration de la Société.

Président et administrateur délégué

En matière de rémunérations, le président et administrateur délégué :

- définit la rémunération du directeur général sur la base des directives générales fixées par la présente Politique de rémunération ainsi que dans le respect de la convention collective nationale de travail (CCNL) de référence et des accords en vigueur ;
- définit la rémunération des dirigeants et des salariés du Groupe sur la base, lorsque celles-ci sont applicables, des directives générales fixées par la présente Politique de rémunération ainsi que dans le respect de la convention collective nationale de travail (CCNL) de référence et des accords en vigueur ;
- exécute les décisions adoptées par le conseil d'administration en matière de rémunération ;
- fournit au conseil d'administration toute information utile afin que celui-ci puisse évaluer la conformité et l'application effective de la Politique de rémunération.

Le collège des commissaires aux comptes

En matière de rémunérations, le collège des commissaires aux comptes exprime son avis sur la rémunération des administrateurs investis de fonctions particulières, en vertu de l'article n° 2389, alinéa 3, du Code civil, en vérifiant la conformité des propositions avec la présente Politique de rémunération.

4. Finalités, cadre d'application et principes de la Politique de rémunération

Le modèle de gouvernance de la Société s'articule sur un système de règles claires et rigoureuses permettant d'assurer un contrôle adéquat des politiques de rémunération, en conformité avec les critères fixés par le conseil d'administration.

La Politique de rémunération vise à attirer et à motiver des professionnels qualifiés afin de réaliser les objectifs de la Société et du Groupe, ainsi qu'à les encourager à rester. De plus, dans l'optique d'accroître la valeur de la Société de façon durable, la Politique de rémunération vise à aligner les intérêts de la direction à ceux, à moyen-long terme, des actionnaires.

La définition de la Politique de rémunération est le résultat d'un processus linéaire et cohérent dans lequel le conseil d'administration de la Société joue un rôle central.

La Politique de rémunération définit les principes et les directives générales auxquels la Société se conforme pour la définition de la rémunération des dirigeants du Groupe avec des responsabilités stratégiques.

De plus, les principes et les critères fixés par la présente Politique peuvent être adoptés, lorsqu'ils sont applicables, à la rémunération des dirigeants et/ou des salariés du Groupe qui n'assument pas la fonction de « dirigeants avec des responsabilités stratégiques », spécifiquement désignés par le président et administrateur délégué eu égard aux fonctions qu'ils assument au sein de l'entreprise.

La Politique de rémunération a été définie par la Société sans se référer aux politiques de rémunération adoptées par d'autres sociétés, mais bien dans la continuité des exercices précédents et sur la base des principes suivis lors de la détermination et la définition de la rémunération de ses propres administrateurs et dirigeants.

5. Éléments de la rémunération

5.1 Rémunérations fixes

Le niveau de la composante fixe de la rémunération (« Rémunérations fixes ») est principalement lié à la spécialisation professionnelle, au rôle joué au sein de l'organisation et aux responsabilités assumées.

La composante fixe de la rémunération doit être suffisante pour rémunérer l'administrateur ou le dirigeant, même au cas où la composante variable ne serait pas versée en raison de la non-réalisation des objectifs de performance.

L'objectif étant d'attirer et de motiver des professionnels qualifiés et compétents, la Société contrôle constamment les pratiques du marché quant aux composantes fixes de la rémunération, dans le but de s'aligner sur les meilleures pratiques en la matière.

Les rémunérations fixes peuvent englober les éléments suivants :

- émoluments délibérés par l'assemblée des actionnaires ;
- rémunérations pour l'exercice de fonctions particulières, en vertu de l'art. 2389, alinéa 3 du Code civil, par exemple, pour la fonction de président du conseil d'administration et pour les délégations de gestion octroyées (administrateur délégué) ;

- les rétributions fixes provenant d'un travail salarié, avant déduction des cotisations sociales et des charges fiscales dues par le salarié, en excluant les charges sociales collectives obligatoires dues par la Société et la provision pour indemnité de fin de contrat (TFR) ;
- remboursement des frais forfaitaires.

5.2 Rémunérations pour la participation à des comités

Une rémunération fixe peut être attribuée aux administrateurs qui font partie de comités constitués au sein du conseil d'administration. Cette rémunération fixe est déterminée par le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes.

Chaque membre des comités peut également bénéficier du remboursement des frais engagés à des fins professionnelles.

5.3 Rémunérations variables hors actions

5.3.1 Direction par objectifs

La rémunération des administrateurs auxquels sont conférées des délégations de gestion, du directeur général et des dirigeants et/ou salariés du Groupe spécifiquement désignés par le président et administrateur délégué eu égard aux fonctions qu'ils assument dans l'entreprise, peut comprendre une composante variable liée à la performance à court terme, et plus précisément à la fois la performance individuelle et les résultats de la Société et/ou du Groupe sur une période de 12 mois.

Au moment de la détermination des objectifs spécifiques de performance et des paramètres correspondants, les personnes compétentes tiendront compte de l'exigence de garantir : a) des objectifs clairs et précis, objectivement mesurables et préalablement mentionnés et déterminés, b) leur lien avec les objectifs stratégiques du Groupe, et c) la focalisation sur les secteurs d'activité, sur la performance économique-financière, opérationnelle et industrielle.

Le système annuel d'incitations variables, dénommé direction par objectifs (DPO), vise à encourager, par l'octroi d'une rémunération variable annuelle, la réalisation d'objectifs de performance spécifiques pour chaque destinataire, en utilisant des paramètres spécifiques utilisés par la direction afin de contrôler l'évolution des unités commerciales qui relèvent de la compétence de chaque destinataire du plan d'incitation (tel que l'EBITDA ou le chiffre d'affaires des unités commerciales) ou des indicateurs économiques du Groupe (tels que l'EBITDA du Groupe, la position financière nette du Groupe et la marge bénéficiaire brute du Groupe), ou encore d'autres indicateurs de rendement et de productivité (tels que la réduction des frais fixes et les indicateurs d'évaluation du fonds de roulement).

Une partie des objectifs attribués aux destinataires du plan de DPO pourra être liée à des objectifs qualitatifs, dont la réalisation sera évaluée par les personnes mandatées à cet effet au sein de la Société, relatifs au rendement interne et à la pérennité (en termes, à titre d'exemple, de santé et de sécurité, de protection de l'environnement, de rapports avec les parties prenantes), ainsi qu'à des objectifs individuels attribués en fonction du périmètre de responsabilité du rôle assumé, conformément aux stratégies et aux plans de développement d'exploitation, commerciaux et de production du Groupe (tels que, à titre d'exemple, l'efficacité des activités de recherche et de développement ou encore le niveau de rendement des établissements).

Les modalités d'application du modèle de DPO prévoient des rémunérations déterminées par rapport aux résultats de performance du Groupe et/ou des unités commerciales et/ou individuelles, liés à l'exercice de référence mesurés selon une échelle de performance (dénommée « matrice de calcul ») avec un seuil minimum d'incitation de 75% en termes de réalisation des valeurs cibles, au-dessous duquel aucune somme n'est due. Les valeurs cibles de référence sont celles de chacun des paramètres mentionnés dans les données prévisionnelles de la Société pour l'exercice de référence et/ou les valeurs réelles de l'exercice précédent.

Lorsque ledit seuil aura été atteint, le montant du bonus à verser variera proportionnellement au niveau de réalisation des objectifs prévus, de façon à lier la perception de l'élément variable de la rétribution à l'amélioration effective des indicateurs de performance utilisés comme objectifs par le conseil d'administration. Le conseil d'administration fixe une limite maximale à la somme à verser en cas de dépassement des objectifs cibles. En particulier, la somme variable maximale attribuable ne peut être supérieure à 120 % du montant des bonus fixés pour l'exercice. Enfin, en terme de poids relatif, l'élément variable de la rémunération assume, en règle générale, des valeurs non supérieures à 70 % de la rétribution globale de chaque bénéficiaire.

La perte dudit droit est prévue en cas de résiliation anticipée du mandat ou de cessation anticipée de la relation de travail, à l'initiative unilatérale du salarié et/ou à l'initiative de la Société pour juste cause.

5.3.2 Mesures d'incitation à moyen et long termes

L'élément variable de la rémunération pourra également être orienté sur un moyen-long terme, de façon à orienter davantage les bénéficiaires vers des éléments d'intérêt stratégique, en favorisant en même temps leur fidélisation.

En particulier, le conseil d'administration de la Société pourra approuver les plans de rémunération qui consistent en un paiement (également au moyen d'actions) d'une prime qui tienne compte du rendement des actions de la Société et/ou des performances de la Société et du Groupe à moyen-long terme.

L'attribution des avantages sera conditionnée à une période non inférieure à trois ans, qui tiendra compte, par exemple, des objectifs de chaque plan et de la durée du mandat des administrateurs, ainsi que de la réalisation des objectifs spécifiques de performance prédéfinis, en étroite relation avec les objectifs à moyen-long terme de la Société.

D'éventuels systèmes d'incitation à moyen-long terme, réalisés au moyen de programmes de rémunération basés sur des instruments financiers, devront être établis par le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes, et dûment autorisés par l'assemblée des actionnaires en vertu de l'art. 114bis du TUF.

5.4 Avantages non-monétaires

Avec l'objectif d'assurer une offre de rémunération globale la plus compétitive possible et alignée sur la meilleure pratique du marché, la Société peut attribuer aux administrateurs et à ses dirigeants des avantages non monétaires, en sus du remboursement des frais engagés à des fins professionnelles.

En particulier, les avantages non-monétaires suivants peuvent être prévus :

- police d'assurance « Director & Officer » pour la responsabilité civile envers les tiers des administrateurs et des commissaires aux comptes, du directeur général, du dirigeant préposé à la rédaction des documents comptables de la Société, des dirigeants ou salariés auxquels le conseil d'administration a attribué des délégations spéciales ;
- couvertures sanitaires complémentaires à celles obligatoires pour les dirigeants du Groupe ;
- voiture de fonction pour les dirigeants ou les salariés du Groupe qui assument des responsabilités et des fonctions spécifiques au sein de l'entreprise avec valorisation des avantages à des fins fiscales ou de cotisation.

5.5 Indemnité de fin de mandat ou de cessation de la relation de travail

La politique générale de la Société ne lui permet pas de stipuler, avec ses administrateurs, ses dirigeants avec des responsabilités stratégiques et d'autres dirigeants, des accords qui règlementent *ex ante* les aspects économiques liés à l'éventuelle cessation anticipée de la relation de travail à l'initiative de la Société ou du sujet.

En cas d'interruption de la relation de travail existant avec le Groupe pour des motifs différents de la juste cause, l'orientation est celle de parvenir à des accords pour la cessation de ladite relation de façon consensuelle.

Les sujets liés par des relations de travail salarié avec la Société, lors de l'interruption de ladite relation, reçoivent une indemnité de fin de contrat en vertu des dispositions de l'art. 2120 du Code civil.

Lorsque la Société le jugera opportun, elle pourra négocier des traitements spéciaux liés à la fin du mandat ou à la cessation de la relation de travail avec ses administrateurs assumant une fonction de gestion, avec le directeur général et/ou d'autres dirigeants. Lesdits traitements ne pourront en aucun cas être prévus si la cessation de la relation de travail devait intervenir pour juste cause. Lesdits traitements spéciaux devront quoi qu'il en soit être approuvés par le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes.

5.6 Autres rémunérations

D'éventuelles rétributions ultérieures découlant d'autres prestations fournies par les administrateurs exécutifs et par les dirigeants avec des responsabilités stratégiques octroyées par la Société devront être approuvées par le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes.

De plus, le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes, pourra attribuer, à sa discrétion, des bonus liés à la réussite d'opérations et/ou de projets spécifiques apportant une plus-value particulière en termes stratégiques pour la Société et pour le Groupe.

5.7 Rémunération en instruments financiers

La Politique de rémunération actuelle de la Société ne prévoit pas de plans d'incitation basés sur des instruments financiers.

5.8 Accords de non-concurrence

La Société pourra négocier des accords de non-concurrence, avec ses administrateurs et dirigeants du Groupe, liés à la fin de leur mandat ou à la cessation de leur relation de travail.

Ces accords éventuels devront être approuvés par le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes.

6. Rémunération des administrateurs

Les rémunérations des membres du conseil d'administration sont fixées au moment de leur nomination ou par l'assemblée des actionnaires.

Les rémunérations des administrateurs investis de fonctions particulières sont fixées par le conseil d'administration, après avis du collège des commissaires aux comptes.

En ce qui concerne les membres du conseil d'administration, la présente Politique fait une distinction entre les administrateurs investis de fonctions particulières, parmi lesquels les administrateurs délégués ou exécutifs, et les administrateurs non-exécutifs et non-investis de fonctions particulières.

6.1 Rémunération des administrateurs investis de fonctions particulières et de l'administrateur délégué

En supplément de la rémunération attribuée à chaque membre du conseil d'administration déterminée dans le cadre de la répartition de la rémunération définie par l'assemblée en vertu de l'art. 2389, 1^{er} al. du Code civil, la rémunération attribuée aux administrateurs investis de fonctions particulières et aux administrateurs délégués est

définie par le conseil d'administration au moment de leur nomination ou par la suite, après avis du collège des commissaires aux comptes.

La rémunération des administrateurs investis de fonctions particulières devra être constituée de : (i) une composante fixe annuelle qui tient compte des fonctions particulières que les administrateurs assument, à laquelle s'ajoute, uniquement au cas où des délégations de gestion ont été attribuées aux administrateurs et aux administrateurs délégués, (ii) une composante variable dans le cadre du système de direction par objectifs (DPO).

6.1.1 Président et administrateur délégué

La rémunération du président et administrateur délégué est constituée des éléments suivants :

- une composante fixe annuelle brute en tant que membre du conseil d'administration et déterminée dans le cadre de la répartition de la rémunération définie par l'assemblée en vertu de l'art. 2389, 1^{er} al. du Code civil ;
- une composante fixe annuelle brute comme rémunération pour l'exercice de la fonction de président et pour les délégations de gestion octroyées par le conseil d'administration (administrateur délégué) ;
- une composante fixe annuelle brute en tant que membre du comité de direction ;
- une rémunération fixe annuelle brute, déterminée en fonction du rôle et des responsabilités qui lui incombent en tant que dirigeant de la Société ;
- une composante variable en espèces à court terme reconnue en fonction de son rôle d'administrateur délégué, dont le versement est sujet à la réalisation d'objectifs prédéfinis (« DPO »). En particulier, le paiement de la composante variable à court terme de la rémunération dépend du degré de réalisation des objectifs de performance spécifiques du Groupe (EBITDA et PFN), qui sont objectivement mesurables et étroitement liés aux objectifs fixés par les données prévisionnelles de la Société pour l'année de référence.

Pour le président et l'administrateur délégué, aucun traitement de fin de mandat ou accord spécifique prévoyant une indemnité en cas de fin de mandat anticipée n'est prévu.

En outre, le président et administrateur délégué bénéficie, en tant que dirigeant de la Société, des traitements prévus sur la base de la réglementation en vigueur, de la convention collective nationale de travail en vigueur pour les dirigeants et des accords sociétaires complémentaires.

Le président et administrateur délégué bénéficie d'une police d'assurance « Director & Officer » pour une éventuelle responsabilité civile envers les tiers, à l'exclusion des cas de dol, ainsi que d'une couverture sanitaire complémentaire non obligatoire.

De plus, le conseil d'administration peut déterminer, après avis du collège des commissaires aux comptes, d'éventuelles formes de reconnaissances extraordinaires en faveur du président et administrateur délégué pour des opérations revêtant une importance stratégique particulière pour le Groupe en termes de renforcement de la position concurrentielle à moyen et long termes.

La rémunération prévue par le conseil d'administration pour les délégations octroyées englobe les éventuelles rémunérations dues pour la participation aux conseils d'administration des sociétés contrôlées.

Il n'existe actuellement aucun plan d'incitation variable à moyen-long terme prévu pour le président et l'administrateur délégué.

6.2. Rémunération des administrateurs non-exécutifs

En règle générale, la rémunération des administrateurs non-exécutifs est déterminée par le conseil d'administration, dans le cadre de la répartition de la rémunération définie par l'assemblée des actionnaires en vertu de l'art. 2389, 1^{er} al. du Code civil.

La rémunération des administrateurs non-exécutifs est une rémunération fixe. Il n'existe pas d'autres formes de rémunération variable liée à la réalisation par la Société des objectifs économiques.

Les administrateurs non-exécutifs bénéficient d'une rémunération annuelle fixe, déterminée par le conseil d'administration pour leur éventuelle participation à des comités du conseil d'administration.

De plus, lesdits administrateurs bénéficient du remboursement des frais engagés à des fins professionnelles.

La rémunération prévue pour les administrateurs non-exécutifs de la Société englobe les rémunérations éventuellement octroyées pour leur participation aux organes d'administration des sociétés contrôlées.

7. Rémunération des commissaires aux comptes

Le montant annuel des émoluments octroyés aux membres titulaires du collège des commissaires aux comptes est déterminé par l'assemblée au moment de leur nomination.

8. Rémunération du directeur général

La rémunération du directeur général se compose des éléments suivants :

- (i) Une rémunération fixe annuelle brute, déterminée en fonction du rôle et des responsabilités qui lui incombent en tant que dirigeant de la Société. Cette composante de la rémunération est fixée de façon à rémunérer sa prestation de manière suffisante, même au cas où les composantes variables ne seraient pas versées en raison de la non-réalisation des objectifs de performance préfixés.
- (ii) Une composante variable en espèces à court terme reconnue en fonction de son rôle au sein de la Société et de ses compétences, dont le versement est sujet à la réalisation d'objectifs prédéfinis (« DPO »). En particulier, le paiement de la composante variable à court terme de la rémunération dépend du degré de réalisation des objectifs de performance spécifiques du Groupe (EBITDA et PFN), qui sont objectivement mesurables et étroitement liés aux objectifs fixés par les données prévisionnelles de la Société pour l'année de référence.

En outre, le directeur général, en tant que dirigeant de la Société, bénéficie des traitements prévus sur la base de la réglementation en vigueur, de la convention collective nationale de travail en vigueur pour les dirigeants et des éventuels accords sociétaires complémentaires.

Le directeur général bénéficie d'une police d'assurance « Director & Officer » pour une éventuelle responsabilité civile envers les tiers, à l'exclusion des cas de dol, ainsi que d'une couverture sanitaire complémentaire non obligatoire.

Le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction à titre d'avantage.

De plus, le président et administrateur délégué peut proposer, au conseil d'administration, d'attribuer au directeur général d'éventuelles formes de reconnaissance extraordinaires liées à la conclusion d'opérations particulières à caractère exceptionnel en termes stratégiques et ayant des effets sur les résultats de la Société et/ou du Groupe.

Il n'existe actuellement aucun plan d'incitation variable à moyen-long terme prévu pour le directeur général.

9. Aperçus des rémunérations des autres dirigeants et bénéficiaires

La rémunération fixe annuelle brute des salariés du Groupe est déterminée dans le respect des prévisions des conventions collectives nationales de travail en vigueur et des éventuels accords sociétaires complémentaires.

En ce qui concerne l'attribution d'éléments variables en espèces à court terme, le président et administrateur délégué peut désigner, eu égard aux fonctions assumées au sein de la Société, en tant que bénéficiaires d'un système d'évaluation de la performance, DPO, conformément à celui déterminé dans la présente Politique (voir paragraphe 5.3.1.), les dirigeants et/ou les salariés du Groupe (par ex. : directeur financier, directeur des opérations, directeur des achats, directeurs des unités commerciales, directeur du personnel) qui n'entrent pas dans la définition des dirigeants avec des responsabilités stratégiques.

Leurs objectifs sont définis annuellement par le président et administrateur délégué en accord avec le directeur général et peuvent englober, en plus des résultats de la Société et/ou du Groupe, des objectifs liés à la performance économique et/ou qualitative de l'unité commerciale qu'ils dirigent.

Les dirigeants du Groupe peuvent bénéficier d'avantages non monétaires parmi ceux prévus au paragraphe 5.4 de la présente Politique de rémunération.

Enfin, le Président et administrateur délégué, compte tenu des informations reçues du directeur général, peut à sa discrétion attribuer des primes aux dirigeants et/ou salariés pour la conclusion d'opérations particulières à caractère exceptionnel en termes stratégiques et ayant des effets sur les résultats de la Société et/ou du Groupe.

Les modalités de mise en place des principes définis dans le dernier paragraphe du présent document ne feront pas l'objet d'une information dans la Section II du Rapport sur la rémunération préparé conformément à l'art.123ter du TUF, car celle-ci n'est pas requise par la réglementation précitée pour les derniers destinataires mentionnés.

SECTION II – RÉMUNÉRATIONS 2013

La Section II du Rapport est subdivisée en deux parties, de la façon suivante :

- **Partie 1** – La première partie mentionne, de façon nominative, chacun des postes qui composent la rémunération des membres des organes d'administration et de contrôle, et du directeur général, y compris les éventuels traitements prévus en cas de fin du mandat ou de cessation de la relation de travail, conformément à la politique de la Société en matière de rémunération.
- **Partie 2** - La seconde partie mentionne dans le détail les rémunérations versées au cours de l'exercice de référence, à quelque titre et sous quelque forme que ce soit, par la Société et par les sociétés contrôlées ou associées, en utilisant les tableaux prévus à l'annexe A du Règlement des émetteurs.

Section II - Partie A

1. Rémunération des administrateurs

1.1. Composition du conseil d'administration et des comités internes

Le conseil d'administration en fonction a été nommé par l'assemblée des actionnaires du 29 avril 2013. La composition de l'actuel conseil d'administration est la suivante :

<u>Prénom et nom</u>	<u>Fonction</u>
Callisto Fedon	Président et administrateur délégué
Piergiorgio Fedon	Administrateur
Italo Fedon	Administrateur
Angelo Da Col	Administrateur
Franco Andreetta	Administrateur
Flora Fedon	Administratrice
Stefania Fullin	Administratrice

La composition du comité de direction constitué au sein du conseil d'administration en date du 13 mai 2013 est la suivante :

Prénom et nom

Callisto Fedon – Coordinateur du comité de direction
Piergiorgio Fedon
Italo Fedon
Angelo Da Col

Le conseil d'administration n'a pas constitué en son sein d'autres comités.

1.2 Rémunérations fixes des administrateurs

En ce qui concerne la rémunération des membres du conseil d'administration, l'assemblée des actionnaires du 29 avril 2013 a fixé pour tout le conseil d'administration une rémunération fixe totale équivalant à 100.000 euros annuels, sans préjudice de la compétence du conseil d'administration à déterminer une rémunération supplémentaire aux administrateurs investis de fonctions particulières, conformément aux statuts et selon les dispositions de l'art. 2389, al. 3 du Code civil, que le conseil d'administration a réparti comme suit :

- 25.000,00 euros annuels au président et administrateur délégué ;
- 12.500,00 euros annuels à chaque administrateur.

1.3 Rémunérations pour la participation au comité de direction

En ce qui concerne la rémunération des administrateurs nommés membres du comité de direction, le conseil d'administration a fixé les rémunérations fixes suivantes :

- 25.000,00 euros annuels au président et administrateur délégué ;
- 12.500,00 euros annuels à chaque autre membre du comité de direction.

1.4 Rémunération des administrateurs investis de fonctions particulières

1.4.1 Président et administrateur délégué

Le président et administrateur délégué, Calisto Fedon, en sus des rémunérations fixes dont il bénéficie en tant que membre du conseil d'administration et membre du comité de direction, bénéficie des éléments de rémunérations suivants :

- une composante fixe annuelle brute équivalant à 320.000,00 euros englobant la rémunération pour l'exercice de la fonction de président et pour les délégations de gestion octroyées par le conseil d'administration (administrateur délégué) et la rémunération fixe en sa qualité de dirigeant de la société (lesdits éléments sont reportés de façon détaillée dans le tableau 1 du présent Rapport) ;
- une composante variable reconnue en fonction de la réalisation d'objectifs préfixés (« DPO »), équivalant, pour l'exercice 2013, à un montant de 250.000,00 euros. Pour la fonction de président et administrateur délégué, il n'existe aucun traitement spécifique de fin de mandat ou d'accord prévoyant une indemnité en cas de résiliation anticipée dudit mandat.

Le président et administrateur délégué, en sa qualité de dirigeant de la Société, bénéficie d'une rémunération annuelle fixe, déterminée en fonction du rôle et des responsabilités qui lui sont attribués, ainsi que des suivants traitements prévus sur la base de la réglementation en vigueur, de la convention collective nationale de travail en vigueur pour les dirigeants :

- indemnité de fin de contrat selon les dispositions de l'art. 2120 du Code civil ;
- indemnités de transfert en Italie ou à l'étranger ;
- inscription à la caisse de prévoyance complémentaire Previndai et inscription à la caisse complémentaire de soins de santé Fasi.

Le président et administrateur délégué bénéficie des avantages non monétaires suivants :

- police d'assurance « Director & Officer » pour une éventuelle responsabilité civile envers les tiers, à l'exclusion des cas de dol ;
- couverture sanitaire complémentaire non obligatoire.

1.4.2 Rémunération des administrateurs non-exécutifs investis de fonctions particulières

Le conseil d'administration a attribué à l'administrateur Franco Andreetta, en raison de sa vaste expérience des domaines bancaire et financier, un rôle consultatif de support à la Société dans ses rapports avec les établissements de crédit.

Eu égard à cette fonction, le conseil d'administration a attribué audit administrateur une rémunération annuelle fixe d'un montant de 12.500,00 euros.

2. Rémunérations du collège des commissaires aux comptes

Le collège des commissaires aux comptes est nommé par l'assemblée des actionnaires du 29 avril 2013 et se compose de 3 commissaires aux comptes titulaires et deux suppléants, en les personnes de :

Prénom et nom	Fonction
Pio Paolo Benvegnù	Président
Monica Lacedelli	Commissaire aux comptes titulaire
Maurizio Paniz	Commissaire aux comptes titulaire
Alessandro Bampo	Commissaire aux comptes suppléant

Les rémunérations des commissaires aux comptes titulaires ont été fixées par l'assemblée des actionnaires du 29 avril 2013. Le président du collège des commissaires aux comptes bénéficie d'une rémunération de 19.500,00 euros annuels bruts. Chaque commissaire aux comptes bénéficie d'une rémunération annuelle brute de 13.000,00 euros à laquelle s'ajoute le remboursement des frais engagés pour leurs interventions.

Les commissaires aux comptes suppléants n'ont perçu aucune rémunération.

Les commissaires aux comptes de la Société n'assument aucune fonction au sein des organes de contrôle des sociétés du Groupe.

3. Rémunération du directeur général

En date du 12 juillet 2013, le conseil d'administration de la Société a nommé Monsieur Schiavo, ingénieur, au poste de Directeur général de la Société. Monsieur Maurizio Schiavo assumait précédemment la fonction de Responsable du contrôle de gestion opérationnel de la Société.

La rémunération du directeur général, conformément à la Politique de rémunération de la Société, se compose d'une rémunération fixe annuelle brute et d'une composante variable, reconnue en fonction de la réalisation d'objectifs préfixés (« DPO »). Les montants reconnus eu égard à l'exercice de référence du présent Rapport sont présentés de façon détaillée dans le Tableau n° 1.

Le directeur général, en sa qualité de dirigeant de la Société, conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale de travail en vigueur pour les dirigeants, bénéficie de :

- indemnité de fin de contrat selon les dispositions de l'art. 2120 du Code civil ;
- indemnités de transfert en Italie ou à l'étranger ;
- inscription à la caisse de prévoyance complémentaire Previndai et inscription à la caisse complémentaire de soins de santé Fasi.

Le directeur général bénéficie des avantages non monétaires suivants :

- police d'assurance « Director & Officer » pour une éventuelle responsabilité civile envers les tiers, à l'exclusion des cas de dol ;
- couverture sanitaire complémentaire non obligatoire ;
- attribution d'une voiture de fonction.

Pour le directeur général, aucun traitement de fin de mandat ou accord prévoyant une indemnité en cas de fin anticipée dudit mandat n'est prévu.

4. Conformité avec les politiques de rémunération de la Société

Les rémunérations relatives à l'exercice 2013 ont été définies conformément aux politiques adoptées lors des exercices précédents pour la définition de la rémunération de dirigeants avec des responsabilités stratégiques.

5. Autres informations

Conformément aux politiques de rémunération actuelles de la Société, nous précisons que :

- aucun plan d'incitation basé sur des instruments financiers n'a été défini ;

- aucun traitement de fin de mandat ou accord spécifique prévoyant une indemnité en cas de fin anticipée du mandat des administrateurs et des dirigeants du Groupe n'est prévu ;
- il n'existe aucun accord de non-concurrence, avec les administrateurs et dirigeants du Groupe, lié à la fin de leur mandat ou à la cessation de leur relation de travail.

Section II - Partie B

Les tableaux suivants reportent de façon détaillée les rémunérations versées en 2013, à quelque titre et sous quelque forme que ce soit, aux administrateurs, aux commissaires aux comptes et au directeur général, par la Société ou par les sociétés contrôlées ou associées de cette dernière.

TABLEAU n° 1: Rémunérations versées aux membres des organes d'administration et de contrôle, et au directeur général

TABLEAU n° 2 – Informations sur les participations des membres des organes d'administration et de contrôle, et du directeur général