



## RAPPORT SUR LA RÉMUNÉRATION

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

Document approuvé par le Conseil d'administration de  
Giorgio Fedon & Figli S.p.A. du 21 mars 2017  
Le document est disponible sur le site  
internet [www.fedongroup.com](http://www.fedongroup.com)

## AVANT-PROPOS

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

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 2017 en matière de rémunération des membres des organes d'administration et de contrôle et des dirigeants avec des responsabilités stratégiques. Elle présente également les procédures utilisées pour l'adoption et l'application de ladite Politique.

**La Section II**, intitulée « Rémunérations 2016 », relative aux sujets susmentionnés, présente tous les postes qui composent la rémunération desdits sujets. Les rémunérations versées auxdits sujets lors de l'exercice 2016, 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 n° 17221 en matière d'opérations avec des parties liées 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.

Concernant l'exercice 2016, l'ensemble des dirigeants avec des responsabilités stratégiques englobe les administrateurs, les commissaires aux comptes titulaires et, jusqu'au 28 avril 2016, le directeur général de Giorgio Fedon & Figli S.p.A.

Courant 2016, l'Assemblée générale qui s'est tenue le 28 avril 2016 a procédé à la nomination des nouveaux organes d'administration et de contrôle, étant donné que les membres nommés précédemment, lors de l'assemblée de l'exercice 2014, arrivaient à la fin de leur mandat. Signalons à ce sujet que, le 28 avril 2016, le Conseil d'administration a nommé M. Maurizio Schiavo administrateur délégué. Celui-ci était déjà directeur général du Groupe depuis 2013 et dirigeant de celui-ci depuis 2007.

Enfin, conformément au quatrième alinéa de l'article 84-quater du Règlement des émetteurs et au schéma 7-ter de l'annexe n° 3 dudit règlement, le présent Rapport reprend dans un tableau approprié les informations relatives 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 avec des actions cotées 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](http://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 n° 17221 en matière d'opérations avec des parties liées du 12 mars 2010, modifiée par la 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 planifier, diriger et contrôler les activités de la Société, y compris ses administrateurs (exécutifs ou non) et les membres des organes de contrôle.

À la date d'approbation de la présente Politique de rémunération, l'ensemble des dirigeants avec des responsabilités stratégiques englobe les administrateurs et les commissaires aux comptes titulaires 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 du 21 mars 2017.

La Politique de rémunération décrite dans le présent Rapport a été mise à jour par rapport à celle adoptée lors de l'exercice financier précédent afin de prendre également en compte la nouvelle structure de gouvernance et organisationnelle de la Société et du Groupe, sur la base desquelles les fonctions de président et d'administrateur délégué, qui étaient attribuées jusqu'à l'exercice précédent à un même administrateur, ont été attribuées, depuis le mois d'avril 2016, à deux membres distincts du Conseil d'administration.

Suite au changement de la structure de la Gouvernance qui a clairement identifié la fonction de président du Conseil d'administration et celle d'administrateur délégué, le Conseil d'administration a révisé et mis à jour la Politique de rémunération, en adaptant la structure des rémunérations attribuées à chacune des fonctions et en déterminant leur valeur en fonction de leurs tâches particulières et de la nature des délégations accordées à chacune d'elles, ainsi que des rôles respectifs dans le cadre des processus de la Société, sans préjudice de ce qu'a établi l'Assemblée pour les rémunérations fixes revenant aux administrateurs.

### **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 23-ter du décret législatif n° 58 du 24 février 1998 (« TUF »).

### **3. Organes et sujets impliqués dans la rédaction, l'approbation et l'application de la Politique de rémunération**

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

## Assemblée générale

En matière de rémunérations, l'Assemblée générale :

- 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'article 123-ter, sixième alinéa du TUF, un avis consultatif – avec délibération ayant valeur consultative – 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 par octroi d'actions ou autres instruments financiers destinés aux administrateurs, salariés ou collaborateurs, y compris les dirigeants avec des responsabilités stratégiques en vertu de l'article 114-bis du TUF.

## Conseil d'administration

En matière de rémunérations, le Conseil d'administration :

- a la faculté d'approuver et d'actualiser la Politique de rémunération ;
- a la faculté de rédiger le Rapport sur la rémunération annuelle en vertu de l'article 123-ter du TUF et de présenter ledit Rapport à l'Assemblée générale ;
- détermine la répartition de la rémunération globale fixée pour les administrateurs par l'Assemblée générale, lorsque celle-ci n'y a pas déjà veillé ;
- détermine, après 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) de l'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 reposant sur l'octroi 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 à l'administrateur délégué 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, il n'a pas été 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 spécifiques, auxquelles participe le président du Collège des commissaires aux comptes, avant l'approbation de ladite Politique par le Conseil d'administration de la Société.

## Administrateur délégué

En matière de rémunérations, l'administrateur délégué :

- définit, après avis du président, 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 conformément à la convention collective nationale de travail (CCNT) 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.

#### 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 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 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 également 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 », qui sont spécifiquement désignés par le président et l'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 de la définition de la rémunération des membres de son Conseil d'administration et de ses dirigeants.

### **5. Composantes 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 à rémunérer l'administrateur ou le dirigeant, même dans le 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 générale ;
- rémunérations pour l'exercice de fonctions particulières, conformément à l'article 2389, alinéa 3 du Code

- civil, comme par exemple, celles pour les délégations de gestion octroyées à l'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 de l'administrateur délégué et des dirigeants et/ou salariés du Groupe spécifiquement désignés eu égard des 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 fonctions compétentes tiendront compte de l'exigence de garantir : a) des objectifs clairs et précis, objectivement mesurables et préalablement indiqués et établis, b) leur lien avec les objectifs stratégiques du Groupe et c) la focalisation sur les secteurs d'activité, sur la performance économico-financière, opérationnelle et industrielle.

Le système annuel d'incitations variables, ou direction par objectifs (DPO), vise à encourager, par l'octroi d'une rémunération variable annuelle, la réalisation de certains objectifs de performance et prévoit pour cela des objectifs propres à chaque bénéficiaire du plan, établis en fonction de paramètres spécifiques qui servent à la direction à contrôler l'évolution des unités commerciales relevant de la compétence de chacun desdits bénéficiaires (tel que l'EBITDA ou le chiffre d'affaires des unités commerciales), celle des indicateurs économiques du Groupe (l'EBITDA du Groupe, la position financière nette du Groupe et la marge bénéficiaire brute du Groupe) ou encore celle 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 assignés aux bénéficiaires 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, et qui touchent 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), mais aussi à des objectifs individuels assignés en fonction du champ 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 établies en fonction des résultats de performance du Groupe et/ou des unités commerciales et/ou des personnes calculés sur la base d'un exercice de référence et selon une échelle de performance (dénommée « matrice de calcul »), ayant 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 termes 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 de trois ans maximum 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 après avoir été dûment autorisés par l'Assemblée générale en vertu de l'article 114-bis 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 plus 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, des commissaires aux comptes, du dirigeant proposé 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 conclure, avec ses administrateurs, ses dirigeants avec des responsabilités stratégiques et ses 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 concerné.

En cas d'interruption de la relation de travail existant avec le Groupe pour tout motif autre qu'une juste cause, l'orientation à suivre est de parvenir à des accords en vue de 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'article 2120 du Code civil.

Lorsque la Société le juge opportun, elle peut négocier des traitements spéciaux en lien avec la fin du mandat ou la cessation de la relation de travail avec ses administrateurs assumant une fonction de gestion et avec les dirigeants ; lesdits traitements ne peuvent en aucun cas être prévus en cas de cessation de la relation de travail 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 supplémentaires 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 peut négocier des accords de non-concurrence avec les administrateurs et les dirigeants du Groupe, dans le cadre de cessation de leur mandat ou relation de travail.

Ces accords éventuels doivent être approuvés par le Conseil d'administration, après avis du Collège des commissaires aux comptes.

## **6. Rémunération des administrateurs**

Les rémunérations des administrateurs sont fixées au moment de leur nomination ou par l'Assemblée générale.

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 membres du Conseil d'administration non-exécutifs et non-investis de fonctions particulières.

### **6.1 Rémunération des membres du Conseil d'administration investis de fonctions particulières**

En supplément de la rémunération attribuée à chaque membre du Conseil d'administration dont le montant est fixé dans le cadre de la répartition de la rémunération définie par l'Assemblée en vertu de l'article 2389, alinéa 1 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 membres du Conseil d'administration investis de fonctions particulières doit être constituée de : (i) une composante fixe annuelle, qui tient compte des fonctions particulières que les administrateurs assument, à laquelle s'ajoute, uniquement pour l'administrateur délégué, (ii) une composante variable dans le cadre du système de direction par objectifs (DPO).

## **6.2 Président**

La rémunération du président est constituée des éléments suivants :

- une composante fixe annuelle brute en tant que membre du Conseil d'administration et déterminée par l'Assemblée conformément à l'article 2389, alinéa 1 du Code civil ;
- une composante fixe annuelle brute comme rémunération pour l'exercice d'éventuelles fonctions particulières en vertu de l'article 2389, alinéa 3 du Code civil et des Statuts ;
- 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.

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

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

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

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 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.

## **6.3 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 conformément à l'article 2389, alinéa 1 du Code civil ;
- une composante fixe annuelle brute comme rémunération pour les délégations de gestion conférées 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 accordée en fonction du rôle assumé d'administrateur délégué, dont le versement est soumis 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 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, l'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 du travail en vigueur pour les dirigeants et des accords sociétaires complémentaires.

L'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.

L'administrateur délégué bénéficie d'une voiture de fonction à titre d'avantage.

De plus, le Conseil d'administration peut déterminer, après avis du Collège des commissaires aux comptes, d'éventuelles formes de reconnaissances extraordinaires en faveur de l'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 l'administrateur délégué.

#### **6.4 Rémunération des administrateurs non exécutifs**

En règle générale, la rémunération des administrateurs non exécutifs est constituée d'une composante fixe annuelle brute en tant que membre du Conseil d'administration et déterminée par l'Assemblée conformément à l'article 2389, alinéa 1 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 et/ou des rémunérations fixes pour l'exercice de fonctions particulières, en vertu de l'article 2389, alinéa 3 du Code civil.

De plus, lesdits membres du Conseil d'administration 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. 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 de composantes variables en espèces à court terme, l'administrateur délégué peut désigner, après avis du président, 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 l'administrateur délégué, conformément au budget, conformément aux objectifs, aux stratégies et aux plans de développement approuvés par le Conseil d'administration, 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, l'administrateur délégué 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 d'application 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 rédigé en vertu de l'article 123-ter du TUF, car celle-ci n'est pas requise par la réglementation précitée pour les derniers destinataires mentionnés.

## SECTION II – RÉMUNÉRATIONS 2016

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 générale du 28 avril 2016. La composition de l'actuel Conseil d'administration est la suivante :

<u>Prénom Nom</u>	<u>Fonction</u>
Callisto Fedon	Président
Maurizio Schiavo	Administrateur délégué
Piergiorgio Fedon	Administrateur
Italo Fedon	Administrateur
Angelo Da Col	Administrateur
Paolo Brugioni	Administrateur
Giancarla Agnoli	Administratrice
Monica De Pellegrini	Administratrice
Monica Lacedelli	Administratrice

La composition du comité de direction constitué au sein du Conseil d'administration du 12 mai 2016 est la suivante :

#### Prénom et nom

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

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

#### **1.2 Rémunerations fixes des administrateurs**

En ce qui concerne la rémunération des membres du Conseil d'administration, l'Assemblée générale du 28 avril 2016 a établi, pour les membres du Conseil d'administration, une rémunération fixe selon les modalités suivantes :

- rémunération fixe du président du Conseil d'administration d'un montant de 4 000,00 euros par séance dans la limite de 30 000,00 euros par an ;
- rémunération fixe pour chaque administrateur d'un montant de 2 000,00 euros par séance dans la limite de 15 000,00 euros par an ;

#### **1.3 Rémunerations 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 défini les rémunérations fixes suivantes :

- 30 000,00 euros annuels au président ;
- 15 000,00 euros annuels à chaque autre membre du comité de direction.

## **1.4 Rémunération des administrateurs investis de fonctions particulières**

### **1.4.1 Président**

Le président, Callisto Fedon, en plus 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 d'un montant de 70 000 euros pour l'attribution de la fonction particulière relative à la tâche visant à coordonner et favoriser le développement de projets d'augmentation du personnel et de l'organisation de la Société.

Le président, en sa qualité de dirigeant de la Société, bénéficie d'une rémunération annuelle fixe d'un montant de 114 000 euros, déterminée en fonction du rôle et des responsabilités qui lui sont attribués, ainsi que des traitements suivants prévus conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale de travail en vigueur pour les dirigeants :

- indemnité de fin de contrat aux termes des dispositions de l'article 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 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 Administrateur délégué**

L'administrateur délégué, Maurizio Schiavo bénéficie, en plus des rémunérations fixes dont il bénéficie en tant que membre du Conseil d'administration et membre du comité de direction, des éléments de rémunérations suivants :

- une composante fixe annuelle brute d'un montant de 120 000,00 euros pour les délégations de gestion conférées par le Conseil d'administration (administrateur délégué) ;
- une composante variable reconnue en fonction de l'atteinte des objectifs prédéterminés (« DPO »), d'un montant, pour l'exercice 2016, de 180 000,00 euros liés à la fonction de directeur général assumée jusqu'au 28 avril 2016.

L'administrateur délégué, en sa qualité de dirigeant de la Société, bénéficie d'une rémunération annuelle fixe d'un montant de 160 000 euros, déterminée en fonction du rôle et des responsabilités qui lui sont attribués, ainsi que des traitements suivants prévus conformément à la réglementation en vigueur et à la convention collective nationale de travail en vigueur pour les dirigeants :

- indemnité de fin de contrat aux termes des dispositions de l'article 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.

L'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.

Rappelons que jusqu'au 28 avril 2016, M Maurizio Schiavo a assumé le rôle de directeur général de la Société.

#### **1.4.3 Rémunération des administrateurs non exécutifs investis de fonctions particulières**

Le Conseil d'administration a attribué à l'administrateur Paolo Brugioni, en raison de sa grande expérience, un rôle consultatif de support à la Société pour les activités de développement, d'optimisation et de coordination du réseau Retail direct et indirect de la Société notamment, sans toutefois s'y limiter, sur le territoire européen.

Eu égard à cette fonction, le Conseil d'administration a attribué audit administrateur une rémunération annuelle fixe d'un montant de 25 000,00 euros.

### **2. Rémunerations du Collège des commissaires aux comptes**

Le Collège des commissaires aux comptes nommé par l'Assemblée générale du 28 avril 2016 se compose de 3 commissaires aux comptes titulaires et deux suppléants, en les personnes de :

Nom Prénom	Fonction
Pio Paolo Benvegnù	Président
Maurizio Paniz	Commissaire aux comptes titulaire
Valeria Manganò	Commissaire aux comptes titulaire
Yuri Zugolaro	Commissaire aux comptes suppléant
Sabrina Tormen	Commissaire aux comptes suppléant

Les rémunérations des commissaires aux comptes titulaires ont été fixées par l'Assemblée générale du 28 avril 2016. Le président du Collège des commissaires aux comptes bénéficie d'une rémunération de 21 000,00 euros annuels bruts. Chaque commissaire aux comptes bénéficie d'une rémunération annuelle brute de 14 000,00 euros au prorata temporis.

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. Évaluation de cohérence de la rémunération 2016 avec la Politique de rémunération de la Société**

Le Conseil d'administration de la Société a vérifié la cohérence entre les rémunérations relatives à l'exercice 2016 et la Politique de rémunération en vigueur.

### **4. 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 membres du Conseil d'administration et des dirigeants du Groupe n'est prévu ;

- il n'existe aucun accord de non-concurrence, avec les membres du Conseil d'administration 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 2016, 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

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

TABLEAU 1 : Rémunérations des membres des organes d'administration et de contrôle

Prénom et nom	Fonction	Période au cours de laquelle la fonction était assumée	Fin de la fonction (*)	Rémunérations fixes	Rémunérations pour la participation à des comités	Rémunérations variables hors participations		Avantages non monétaires (**)	Autres rémunérations	Total	Juste valeur des rémunérations en actions	Indemnité de fin de fonction ou de cessation de la relation de travail
						Bonus et autres avantages	Participation aux bénéfices					
Callisto Fedon	Président (a) (b)	1.1.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	257.333	28.333	-	-	3.873	-	289.540	-	-
Maurizio Schiavo	Administrateur délégué (a) (c)(d)	28.4.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	260.000	10.000	180.000	-	2.952	-	452.952	-	-
Piergiorgio Fedon	Administrateur (a)	1.12.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	14.167	14.167	-	-	-	-	28.333	-	-
Italo Fedon	Administrateur (a)	1.12.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	14.167	14.167	-	-	-	-	28.333	-	-
Angelo Da Col	Administrateur (a)	1.12.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	14.167	14.167	-	-	-	-	28.333	-	-
Paolo Brugioni	Administrateur (d)	28.4.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	26.667	-	-	-	-	-	26.667	-	-
Giancarla Agnoli	Administratrice	28.4.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Monica De Pellegrini	Administratrice	28.4.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Monica Lacedelli	Administratrice	28.4.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
Franco Andreetta	Administrateur	1.1.2016 - 28.4.2016	mandat terminé	4.167	4.167	-	-	-	-	8.333	-	-
Flora Fedon	Administratrice	1.1.2016 - 28.4.2016	mandat terminé	4.167	-	-	-	-	-	4.167	-	-
Stefania Fullin	Administratrice	1.1.2016 - 28.4.2016	mandat terminé	4.167	-	-	-	-	-	4.167	-	-
<b>Total des rémunérations des administrateurs</b>				<b>629.000</b>	<b>85.000</b>	<b>180.000</b>	<b>-</b>	<b>6.825</b>	<b>-</b>	<b>900.825</b>		
Pio Paolo Benvegnù	Président du collège des commissaires aux comptes (e)	1.1.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	25.397	-	-	-	-	-	25.397	-	-
Maurizio Paniz	Commissaire aux comptes titulaire (e)	1.1.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	16.210	-	-	-	-	-	16.210	-	-
Valeria Mangano	Commissaire aux comptes titulaire (e)	28.4.2016 - 31.12.2016	31.12.2018	11.712	-	-	-	-	-	11.712	-	-
Monica Lacedelli	Commissaire aux comptes titulaire (e)	1.1.2016 - 28.4.2016	mandat terminé	5.831	-	-	-	-	-	5.831	-	-
<b>Total des rémunérations des commissaires aux comptes</b>				<b>59.150</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>59.150</b>		
I) Rémunérations au sein de la Société qui rédige les états financiers				<b>688.150</b>	<b>85.000</b>	<b>180.000</b>	<b>-</b>	<b>6.825</b>	<b>-</b>	<b>959.975</b>		
II) Rémunérations au sein des sociétés contrôlées et liées				-	-	-	-	-	-	-		
<b>III) Total</b>				<b>688.150</b>	<b>85.000</b>	<b>180.000</b>	<b>-</b>	<b>6.825</b>	<b>-</b>	<b>959.975</b>		

## NOTES relatives au tableau 1

(\*) Le mandat se termine par l'Assemblée qui approuve les états financiers de l'exercice clos à la date mentionnée

(\*\*) Dans la colonne « Avantages non monétaires », le montant des avantages sociaux (fringe benefit), suivant un critère d'imposition fiscale

(a) Membre du Comité de direction

(b) Les rémunérations fixes englobent ceux délibérées par l'Assemblée, ceux pour l'exercice de fonctions particulières attribués par le Conseil d'administration et la rémunération annuel fixe en sa qualité de dirigeant de la Société

(c) Les rémunérations fixes englobent ceux délibérées par l'Assemblée, une rémunération pour l'exercice de la fonction de Administrateur délégué et pour les pouvoirs de gestion attribués par le Conseil d'administration (administrateur délégué) et la rémunération annuel fixe en sa qualité de dirigeant de la Société

Rappelons que M Maurizio Schiavo a assumé le rôle de directeur général jusqu'au 28 avril 2016, date de désignation en Administrateur Délégué

(d) L'administrateur assume, comme fonction particulière, un rôle consultatif de soutien à la Société pour les activités de développement, d'optimisation et de coordination du réseau Retail direct et indirect de la Société. Ainsi, la rémunération fixe se réfère, à hauteur de 15.000 euros, à la fonction d'administrateur, et à hauteur de 25.000 euros à la fonction particulière conférée

(e) Le total des rémunérations fixes englobe à la fois les rémunérations fixées par l'Assemblée et les frais pour les interventions lors des séances

TABLEAU 2 : Participations des membres des organes d'administration et de contrôle

Prénom et nom	Fonction	Filiale	Nombre d'actions détenues à la fin de l'exercice précédent (****)	Nombre d'actions acquises	Nombre d'actions vendues	Nombre d'actions détenues à la fin de l'exercice en cours (****)
Callisto Fedon	Président	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	512.107	1.000	-	513.107
Maurizio Schiavo	Administrateur délégué (*)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	2.000	-	-	2.000
Piergiorgio Fedon	Administrateur	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	245.254	-	-	245.254
Italo Fedon	Administrateur	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	152.594	-	-	152.594
Angelo Da Col	Administrateur	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	47.545	-	-	47.545
Paolo Brugioni	Administrateur (**)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Giancarla Agnoli	Administratrice (**)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Monica De Pellegrini	Administratrice (**)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Monica Lacedelli	Administratrice (**)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Franco Andreetta	Administrateur (***)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Flora Fedon	Administratrice (***)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	108.238	-	-	108.238
Stefania Fulin	Administratrice (***)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Pio Paolo Benvegnù	Président du collège des commissaires aux comptes	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	2.400	-	-	2.400
Maurizio Paniz	Commissaire aux comptes titulaire	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	4.000	-	-	4.000
Valeria Mangano	Commissaire aux comptes titulaire (**)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-
Monica Lacedelli	Commissaire aux comptes titulaire (***)	Giorgio Fedon & Figli S.p.A.	-	-	-	-

NOTES relatives au tableau 2

(\*) Mandat prenant effet en date du 28 avril 2016. Jusqu'à cette date Directeur général

(\*\*) Mandat prenant effet en date du 28 avril 2016

(\*\*\*) Mandat terminé en date du 28 avril 2016

(\*\*\*\*) Ou détenues à la date de prise de fonction

(\*\*\*\*\*) Ou détenues à la date à laquelle la fonction a pris fin