

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

SADI SERVIZI INDUSTRIALI S.p.A.

Sito Web: <http://www.sadi-servizi-industriali.com>

Esercizio a cui si riferiscono i compensi indicati: 2012

Data di approvazione della Relazione: 10 aprile 2013

## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

### INDICE

<i>Riferimenti normativi</i> .....	3
SEZIONE I.....	3
SEZIONE II .....	12
Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione .....	13
Compensi corrisposti al Collegio Sindacale.....	16
Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo ..	18

## *Riferimenti normativi*

La presente Relazione sulla Remunerazione (di seguito, anche, la "Relazione"), predisposta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza) e dell'art. 84-*quater* del regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato con deliberazione n. 18049 del 23 dicembre 2011, (Regolamento Emittenti), è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* e Schema 7-*ter*, del citato Regolamento.

La Relazione è articolata nelle seguenti due sezioni.

## SEZIONE I

La prima sezione della Relazione delinea gli elementi essenziali della Politica sulla Remunerazione (di seguito, anche, la "Politica") adottata da Sadi Servizi Industriali S.p.A. (di seguito, anche, la "Società"), all'interno della quale sono definiti, da un lato, i principi e le linee guida a cui la Società si attiene per ciò che concerne la determinazione e la verifica delle prassi retributive riguardanti i propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche e, dall'altro, le finalità che la stessa intende perseguire in rapporto a tale determinato ambito.

In particolare, preciso scopo della presente sezione del documento è quello di evidenziare i principi sottostanti ai meccanismi di remunerazione con riferimento sia all'esercizio 2012, sia a quello in corso.

La Politica è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, nella riunione del 9 marzo 2012. Ai sensi del sesto comma dell'art. 123-*ter* del D.Lgs. n. 58/98, la presente sezione della Relazione viene posta all'esame e al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti indetta, in prima convocazione, per il 28 maggio 2013 e, in seconda convocazione, per il 30 maggio 2013.

Si sottolinea sin da ora che ogni integrazione e/o variazione della Politica che dovesse eventualmente essere apportata in futuro dalla Società verrà opportunamente evidenziata e descritta nelle relazioni sulla remunerazione relative ai prossimi esercizi.

Si segnala, infine, che le successive informazioni di dettaglio attinenti a questa sezione del documento sono fornite per singoli punti, secondo lo specifico elenco proposto a tal fine dallo Schema 7-*bis* di cui al summenzionato Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

a) *Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione*

Gli organi sociali coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono il Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti, mentre gli organi sociali responsabili della corretta attuazione della Politica medesima sono il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

Con esclusivo riferimento alla Politica e alla Relazione, i compiti e le attribuzioni in capo a ciascuno degli organi suddetti sono riepilogati di seguito:

– Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione spetta:

- costituire al proprio interno un Comitato per la Remunerazione, attribuendo al medesimo le relative funzioni;
- determinare, previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, a seguito di specifica proposta formulata in tal senso dal Comitato per la Remunerazione;
- approvare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale, la Politica;
- approvare la Relazione;
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98, sottoponendo all'Assemblea degli Azionisti la relativa approvazione.

– Comitato per la Remunerazione

Conformemente al già richiamato Schema 7-bis incluso nell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, la descrizione delle mansioni spettanti al Comitato per la Remunerazione è svolta alla successiva lettera b).

– Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea degli Azionisti è chiamata a:

- determinare il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, numero 3, del Codice Civile;
- esprimere un parere consultivo, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione;
- deliberare sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari di cui all'art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/98.

– Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con quanto indicato nella Politica.

Eventuali scostamenti da quanto previsto dalla Politica limitatamente alla determinazione della remunerazione spettante agli amministratori investiti di particolari cariche e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono preventivamente valutati dal Comitato per la Remunerazione e, nel caso, approvati dal Consiglio di Amministrazione, previo parere del Collegio Sindacale.

b) *Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito, il "Codice"), è formato da tre membri ed è interamente composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti nelle persone dei signori:

- Dr. Franco Castagnola (Presidente del Comitato)
- Avv. Giovanni Mangialardi
- Dr. Marco Antonio Manzoni

All'atto della costituzione, avvenuta in data 13 maggio 2010, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto altresì a valutare la presenza, tra i suddetti componenti, di soggetti dotati di adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria.

Struttura del Comitato per la Remunerazione

Carica	Nome	In carica dal	In carica fino a	Lista M/m *	Esec.	Non Esec.	Indip. da c.c.	Indip. da TUF	% **	Numero altri incarichi ***
Consigliere	Franco Castagnola	27 apr 2010	Bilancio 31.12.2012	-		X	X	X	100	0
Consigliere	Giovanni Mangialardi	27 apr 2010	Bilancio 31.12.2012	-		X	X	X	100	0
Consigliere	Marco Antonio Manzoni	27 apr 2010	Bilancio 31.12.2012	-		X	X	X	100	17

\* In questa colonna è indicato M/m a seconda che il soggetto, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti che ha nominato il Consiglio di Amministrazione, sia stato eletto dalla lista di maggioranza (M) o di minoranza (m) o se non sia stato rispettato il voto di lista.

\*\* In questa colonna è indicata la percentuale di partecipazione degli amministratori alle riunioni del comitato (n. di presenze / n. di riunioni svolte durante l'effettivo periodo di carica del soggetto interessato).

\*\*\* In questa colonna è indicato il numero di incarichi di amministratore o sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni.

Nel corso dell'esercizio 2012, il Comitato per la Remunerazione si è riunito tre volte, e precisamente il 9 marzo, per l'approvazione della proposta di Politica sulla Remunerazione, successivamente sottoposta, in pari data, al voto del Consiglio di Amministrazione; il 23 marzo, per l'esame della Relazione sulla Remunerazione riferita all'esercizio 2011 posta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in pari data; il 13 dicembre, per l'analisi dell'opportunità di remunerare con un compenso aggiuntivo gli amministratori con particolari cariche. In tale adunanza, infatti, esso ha deliberato di proporre al Consiglio di Amministrazione l'attribuzione agli amministratori investiti di particolari cariche di un compenso aggiuntivo per l'esercizio 2012, relativo alle specifiche deleghe attribuite a ciascuno di essi, pari a 40.000,00 Euro per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e pari, invece, a 10.000,00 Euro per il Vice-Presidente e l'Amministratore Delegato.

Le tre riunioni del Comitato sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato per la Remunerazione svolge funzioni di natura istruttoria, consultiva e propositiva, oltreché di verifica della corretta applicazione dei contenuti della Politica.

Più specificamente, in linea con quanto previsto in tal senso anche dal Codice, al Comitato per la Remunerazione spettano i compiti qui elencati:

- proporre al Consiglio di Amministrazione la Politica per la Remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica, avvalendosi, a tal fine, delle informazioni fornite dagli amministratori investiti di particolari cariche;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché per ciò che attiene la fissazione di possibili obiettivi di performance correlati alla eventuale componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne le modalità operative concretamente seguite, il Comitato per la Remunerazione:

- ha facoltà di accedere alle informazioni aziendali che ritiene rilevanti per lo svolgimento della propria attività;
- cura la predisposizione dei documenti da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione adeguato riscontro sull'attività da esso condotta;
- redige apposito verbale delle riunioni tenute.

Nello svolgimento della sua attività, il Comitato per la Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali ritenute necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Gli amministratori si astengono dal partecipare alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte da sottoporre al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Si precisa che al Comitato per la Remunerazione non sono state destinate risorse finanziarie, in quanto lo stesso si avvale, per l'assolvimento dei compiti che gli spettano, dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Il Comitato per la Remunerazione, analogamente all'intero Consiglio di Amministrazione, resterà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012.

*c) Intervento di eventuali esperti indipendenti*

La Politica è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione senza il ricorso a consulenti indipendenti esterni.

*d) Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione*

Il processo che ha portato alla definizione della Politica, all'interno del quale hanno rivestito un ruolo centrale, da un lato, il Comitato per la Remunerazione e, dall'altro, il Consiglio di Amministrazione, è stato improntato a criteri di chiarezza, trasparenza ed efficace gestione di possibili conflitti di interesse, fattori che la Società riconosce come fondamentali per una corretta *governance*, con riferimento a tutti i livelli aziendali, della tematica della remunerazione.

In linea con le raccomandazioni contenute nel Codice, prioritaria finalità sottostante alla Politica è quella di poter garantire alla Società un *management* dotato delle qualità professionali necessarie per il proficuo perseguimento degli scopi sociali.

Il principio cardine sul quale si fonda l'intera Politica consiste nella volontà di allineare sempre gli interessi propri del *management* con l'imprescindibile obiettivo della creazione di valore per gli azionisti, facendo sì che quest'ultima sia sostenibile in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo. In questo senso, l'impostazione di base attribuita alla Politica è dunque tale, per un verso, da ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio e scoraggiare iniziative che si dimostrino focalizzate solo su risultati di breve termine e, per l'altro, da permettere un approccio flessibile all'incentivazione variabile.

In particolare, la valutazione dei compensi spettanti ai soggetti destinatari della Politica viene effettuata tenendo conto tanto dell'effettivo impegno richiesto ad ognuno di essi, quanto delle inerenti responsabilità, nonché dell'esigenza di carattere più generale legata alla salvaguardia del

principio di perequazione tra gli emolumenti riconosciuti nell'ambito del Gruppo Sadi Servizi Industriali. Relativamente a ciascun soggetto, infatti, tale valutazione è condotta avendo riguardo a determinati elementi specifici, quali il ruolo ricoperto, l'ampiezza delle deleghe, l'esperienza e la capacità mostrate, la qualità complessiva del contributo fornito.

Si precisa che nel corso dell'esercizio 2012 non sono state apportate modifiche alla Politica.

e) *Componenti fisse e variabili della remunerazione*

La Politica non prevede componenti di natura variabile della remunerazione né per gli amministratori esecutivi, siano essi investiti o meno di particolari cariche, né per i dirigenti con responsabilità strategica, ma solo componenti fisse. La remunerazione dei soggetti destinatari della Politica, infatti, non è in alcun modo legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e/o al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance.

La Politica non prevede componenti della remunerazione rappresentate da azioni, opzioni o altri strumenti finanziari.

Non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria.

Sulla base della delibera assunta dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 27 aprile 2010, nella quale è stato nominato il Consiglio di Amministrazione in carica alla data della presente Relazione, il compenso annuale lordo complessivo spettante a quest'ultimo, per l'intero triennio 2010/2012, è pari ad Euro 110.000,00.

Al riguardo si segnala che, in occasione della medesima Assemblea, la retribuzione degli amministratori non esecutivi è stata determinata in modo uniforme rispetto a quella degli amministratori muniti di particolari deleghe.

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale, i Consiglieri hanno altresì diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Agli amministratori investiti di particolari cariche, ossia al Presidente, al Vice-Presidente e all'Amministratore Delegato, possono inoltre essere attribuiti compensi ulteriori, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, su specifica proposta formulata in tal senso dal Comitato per la Remunerazione, sentito il Collegio Sindacale.

In particolare, relativamente all'esercizio 2012, tale compenso aggiuntivo è stato quantificato dal Consiglio nella misura di Euro 40.000,00 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e nella misura, invece, di Euro 10.000,00 per il Vice-Presidente e l'Amministratore Delegato.

Al fine di determinare la suddetta remunerazione aggiuntiva in modo congruo ed adeguato, il Consiglio di Amministrazione si basa non soltanto su un generale principio di equità e proporzionalità, ma anche su un complesso di parametri che attengono tanto all'importanza del



ruolo ricoperto, quanto all'effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che il proficuo svolgimento dell'incarico richiede.

Il trattamento economico degli amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società, o con una delle sue controllate, prevede sia una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto), sia una componente composta da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

Al pari di quanto avviene per gli amministratori che intrattengono un rapporto da lavoro dipendente con la Società, o con una delle sue controllate, anche il trattamento economico dei dirigenti con responsabilità strategica prevede una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto) e una componente composta da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

E' una *policy* della Società non attribuire bonus discrezionali ai dirigenti con responsabilità strategica. Tuttavia, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire a tali figure bonus supplementari solo ed esclusivamente in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini sia di rilevanza strategica, sia di effetti sui risultati della Società.

Tra i compiti del Comitato per la Remunerazione vi è altresì quello di sottoporre a valutazione periodica la coerenza della remunerazione prevista per i dirigenti con responsabilità strategica con le linee guida esplicitate nella Politica.

*f) Benefici non monetari*

L'utilizzo che la Società fa dei benefici di carattere non monetario è limitato a poche fattispecie, riconducibili ad accordi collettivi o a prassi aziendali consolidate (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazioni sulla vita e a fronte di infortuni extra-professionali).

*g) Obiettivi di performance in funzione dei quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione*

Non applicabile.

h) *Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili*

Non applicabile.

i) *Coerenza della Politica con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società*

In continuità con le scelte attuate in tale ambito nei precedenti esercizi, la Politica è condizionata, da un lato, dal generale obiettivo di contenimento dei costi che la Società continua a perseguire e, dall'altro, dal perdurare della difficile congiuntura economica. Tuttavia, al fine di permettere il conseguimento degli obiettivi aziendali di lungo periodo, essa si prefigge di non disperdere in alcun modo il patrimonio di competenze e di professionalità proprio del *management* e, dunque, di non compromettere la stabilità del rapporto con il *management* medesimo, il tutto secondo un approccio alla gestione del rischio caratterizzato da prudenza ed efficacia. Al riguardo, si veda anche quanto esplicitato alla precedente lettera d).

j) *Termini di maturazione dei diritti ed eventuali sistemi di pagamento differito*

Non applicabile.

k) *Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione*

Non applicabile.

l) *Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro*

E' una *policy* della Società non stipulare con gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategica particolari accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

In caso di interruzione del rapporto in essere con la Società per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con la Società si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi in uso.

Relativamente alla gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti con i propri amministratori, anche le altre società del Gruppo si uniformano a tali criteri.

*m) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche*

Dato preventivamente atto che non sussistono coperture previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie, si evidenzia che la Società ha stipulato una polizza di assicurazione per la responsabilità civile verso terzi degli amministratori, dei sindaci e dei dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni (cosiddetta "*Directors & Officers Liability*"), valida per la Società e le sue controllate.

*n) Politica retributiva seguita per gli amministratori indipendenti, per la partecipazione a comitati e per lo svolgimento di particolari incarichi*

Gli amministratori qualificati come "indipendenti" non sono destinatari di una particolare politica retributiva appositamente dedicata ad essi.

La partecipazione ai comitati interni al Consiglio di Amministrazione (Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione) non è soggetta a compensi specifici.

Per la disciplina della retribuzione percepita in caso di svolgimento di particolari incarichi si rimanda a quanto già indicato alla precedente lettera e).

*o) Riferimento a politiche retributive seguite da altre società*

La Politica è stata definita dal Comitato per la Remunerazione senza utilizzare come riferimento eventuali politiche retributive di altri emittenti assimilabili alla Società per natura e/o dimensione.

## SEZIONE II

La seconda sezione della Relazione fornisce la rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, nonché l'indicazione delle partecipazioni da essi detenute nella Società e nelle società da questa controllate.

A tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione viene corrisposto, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato, un uguale compenso, pari a 10.000,00 Euro annui, determinato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2010 e rimasto invariato tanto per l'esercizio 2011, quanto per l'esercizio 2012.

Con specifico riferimento all'esercizio 2012, a ciascun Consigliere investito di particolari cariche, ossia al Presidente del Consiglio di Amministrazione, al Vice-Presidente e all'Amministratore Delegato, è stato attribuito un compenso ulteriore, in ragione delle peculiari deleghe in capo ad ognuno di essi, così determinato: 40.000,00 Euro al Presidente e 10.000,00 Euro al Vice-Presidente e all'Amministratore Delegato. Tale remunerazione aggiuntiva è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, in data 13 dicembre 2012.

L'Assemblea dei Soci del 6 maggio 2011 ha stabilito il compenso annuo lordo dei Sindaci come di seguito: al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo di 33.000,00 Euro, oltre 2.000,00 Euro annui quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati e del Consiglio, per un totale complessivo pari a 35.000,00 Euro annui; a ciascun Sindaco Effettivo un compenso annuo lordo di 22.000,00 Euro, oltre 2.000,00 Euro annui quale compenso forfettario per la partecipazione alle riunioni dei comitati e del Consiglio, per un totale complessivo pari a 24.000,00 Euro annui.

Non sono presenti accordi che disciplinano *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto, sia essa ad iniziativa della Società o del singolo.

Nelle tabelle che seguono sono indicati gli emolumenti percepiti, nel corso dell'esercizio 2012, dai Consiglieri di Amministrazione e dai membri del Collegio Sindacale, in conformità ai criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Si fa presente che al momento la Società non ha individuato né Direttori Generali, né Dirigenti con responsabilità strategiche.

Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione (esercizio di riferimento: 2012)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto Azario	Presidente del CdA	Dal 24/04/07	Approvaz. bilancio 2012	87.500						87.500		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				50.000 (a)						50.000 (a)		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				37.500						37.500		
<i>(III) Totale</i>				87.500						87.500		
Paola Grossi	Vice Presidente	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	20.000						20.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				20.000 (b)						20.000 (b)		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				20.000						20.000		
Pier Giorgio Cominetta	AD	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	70.000						70.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				20.000 (b)						20.000 (b)		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				50.000						50.000		
<i>(III) Totale</i>				70.000						70.000		
Vincenzo Cimini	Consigliere esecutivo	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	10.000						10.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000						10.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000						10.000		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Daniele Semenzato	Consigliere esecutivo	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	20.000						20.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000						10.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				10.000						10.000		
<i>(III) Totale</i>				20.000						20.000		
Andrea Grossi	Consigliere esecutivo	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	35.000						35.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000						10.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>				25.000						25.000		
<i>(III) Totale</i>				35.000						35.000		
Alberto Scaccabarozzi	Consigliere non esecutivo	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	167.800 (c)				5.300 (c)		173.100 (c)		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				167.800				5.300		173.100		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				167.800				5.300		173.100		
Franco Castagnola	Consigliere indipendente	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	10.000						10.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000						10.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000						10.000		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Mangialardi	Consigliere indipendente	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	10.000	8.000 (membro OdV)					18.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000	8.000					18.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000	8.000					18.000		
Marco Antonio Manzoni	Consigliere indipendente	Dal 27/04/10	Approvaz. bilancio 2012	10.000						10.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000						10.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000						10.000		
Enrico Menzolini	Consigliere indipendente	Dal 12/11/10	Approvaz. bilancio 2012	10.000						10.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				10.000						10.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				10.000						10.000		

- (a) Euro 10.000,00 quale emolumento deliberato dall'Assemblea + Euro 40.000,00 quale emolumento aggiuntivo a fronte della particolare carica rivestita;
- (b) Euro 10.000,00 quale emolumento deliberato dall'Assemblea + Euro 10.000,00 quale emolumento aggiuntivo a fronte della particolare carica rivestita;
- (c) L' Amministratore intrattiene un rapporto da lavoro dipendente con la Società. La retribuzione connessa a tale rapporto è costituita da una componente monetaria fissa (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del soggetto) e da una componente composta da benefici non monetari, anch'essa fissa (utilizzo in uso promiscuo di auto aziendale, assicurazione sulla vita, assicurazione a fronte di infortuni extra-professionali).

Compensi corrisposti al Collegio Sindacale (esercizio di riferimento: 2012)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Michaela Marcarini	Presidente del CdS	Dal 06/05/11	Approvaz. bilancio 2013	33.000	2.000					35.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				33.000	2.000					35.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				33.000	2.000					35.000		
Daniele Bernardi	Sindaco Effettivo	Dal 06/05/11	Approvaz. bilancio 2013	22.000	2.000					24.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				22.000	2.000					24.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				22.000	2.000					24.000		
Enrico Felli	Sindaco Effettivo	Dal 06/05/11	Approvaz. bilancio 2013	22.000	2.000					24.000		
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>				22.000	2.000					24.000		
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>				22.000	2.000					24.000		
Enrico Calabretta	Sindaco Supplente	Dal 06/05/11	Approvaz. bilancio 2013									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>												
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>												



Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Paola Pizzelli	Sindaco Supplente	Dal 06/05/11	Approvaz. bilancio 2013									
<i>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</i>												
<i>(II) Compensi da controllate e collegate</i>												
<i>(III) Totale</i>												

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo (esercizio di riferimento: 2012)

Cognome e Nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
Monorchio Andrea	Presidente Onorario	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Azario Alberto	Presidente CdA	Sadi Serv.zi Ind.li	1.753.846 (*)	-	-	-
Grossi Paola	Vice-Presidente	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Cominetta Pier Giorgio	AD	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Cimini Vincenzo	Consigliere esecutivo	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Semenzato Daniele	Consigliere esecutivo	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Grossi Andrea	Consigliere esecutivo	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Scaccabarozzi Alberto	Consigliere non esecutivo	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Castagnola Franco	Consigliere indipendente	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Mangialardi Giovanni	Consigliere indipendente	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Manzoni M. Antonio	Consigliere indipendente	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Menzolini Enrico	Consigliere indipendente	Sadi Serv.zi Ind.li	1.630.000	11.000	-	1.641.000
Marcarini Michaela	Presidente del CdS	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Bernardi Daniele	Sindaco Effettivo	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-
Felli Enrico	Sindaco Effettivo	Sadi Serv.zi Ind.li	-	-	-	-

(\*) di cui n. 1.338.846 detenute dal coniuge