



**Relazione del Consiglio di Amministrazione sul punto n. 5 all'ordine del  
giorno dell'Assemblea ordinaria convocata per il giorno 27 aprile 2012**

Best Union Company S.p.A.

Sito Web: [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com)

PUNTO N. 5 ALL'ORDINE DEL GIORNO - POLITICA GENERALE PER LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE DELLA SOCIETÀ, NONCHÉ DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE DELLA SOCIETÀ O DI SUE CONTROLLATE; DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Azionisti,

per una completa informazione sulla materia in oggetto si rimanda alla Relazione sulla remunerazione messa a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com) nella sezione Investor Relation.

Siete pertanto invitati ad approvare la seguente proposta di delibera:

“L’assemblea ordinaria degli azionisti di Best Union Company S.p.A.:

- esaminata la Relazione sulla remunerazione,

**delibera**

in senso favorevole sulla prima sezione della Relazione sulla remunerazione.”



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Redatta ai sensi dell'Art 123-ter D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58  
(Testo Unico della Finanza – TUF) ed ai sensi dell'Art. 84-quater  
Regolamento Consob - delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e in conformità  
all'Allegato 3A Schema 7-bis del Regolamento medesimo

Best Union Company S.p.A.

Sito Web: [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com)

Data di approvazione della Relazione: 28 marzo 2012

## Relazione sulla Politica della Remunerazione

### Sezione I

#### 1. Introduzione

La presente relazione sulla remunerazione (la **“Relazione sulla Remunerazione”** o la **“Relazione”**) descrive la Politica sulla Remunerazione relativa all’esercizio 2012 adottata dal Consiglio di Amministrazione di Best Union Company S.p.A. (in seguito **“Best Union”** o, a seconda dei casi, la **“Società”**) in data 28 marzo 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione - con particolare riferimento alle finalità ed ai principi che sono alla base delle determinazione delle retribuzioni (i) degli amministratori non esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche; (ii) dei Direttori generali; nonché (iii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è predisposta in conformità alle raccomandazioni dell’Articolo 6 del Codice di Autodisciplina delle società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il **“Codice di Autodisciplina”**), come modificato in data 5 dicembre 2011.

La presente Politica sulla Remunerazione potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dall’art. 4.1 (ii) della procedura interna adottata dalla Società in data 30 novembre 2010 e disponibile sul sito *internet* [www.bestunion.com](http://www.bestunion.com) (la **“Procedura”**), sono, tra l’altro, escluse dalla disciplina contenuta nella Procedura le deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- (1) la Società abbia adottato una politica di remunerazione;
- (2) nella definizione della politica di remunerazione, sia stato coinvolto il Comitato per la Remunerazione;
- (3) sia stata sottoposta all’approvazione o al voto consultivo dell’Assemblea dei Soci una relazione che illustri la politica di remunerazione;
- (4) la remunerazione assegnata sia coerente con tale politica.

#### 2. Processo per la definizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione e principali soggetti coinvolti.

I principali soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono:

- a) l’Assemblea dei Soci

- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Comitato per la Remunerazione;
- d) l'Amministratore Delegato, con il supporto della divisione Risorse Umane;
- e) il Collegio Sindacale.

\* \* \*

#### **a) Assemblea dei Soci.**

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei Soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato, nonché dei Sindaci, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), Codice Civile;
- ai sensi dell'art. 14 dello statuto sociale può determinare anche un importo complessivo per tutti gli Amministratori compresi quelli investiti di particolare cariche;
- esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla Relazione sulla Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis Tuf.

\* \* \*

#### **b) Consiglio di Amministrazione.**

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- definisce tra l'altro, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 84-ter del Regolamento Emissenti e dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, da sottoporre all'Assemblea dei Soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li

sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei Soci ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;

- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, sulla base della delega ricevuta dell'Assemblea dei Soci.

\* \* \*

### **c) Comitato per la Remunerazione.**

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi di cui due indipendenti.

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 12 novembre 2009 per quanto riguarda Gianluca Muratori e nella riunione del 6 giugno 2011 per quanto riguarda Stefano Appoggi e Stefano Landi.

Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Stefano Appoggi, Presidente del Comitato per la Remunerazione e Amministratore Indipendente;
- Gianluca Muratori, Amministratore Indipendente, membro del Comitato;
- Stefano Landi, Amministratore non esecutivo.

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della Politica sulla Remunerazione degli Amministratori investiti di particolare cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei target di performance;

- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea Soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di Best Union, degli azionisti di controllo di Best Union o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

\* \* \*

#### **d) Amministratore Delegato.**

L'Amministratore Delegato, con il supporto della divisione Risorse Umane:

- definisce la Politica di Remunerazione del Gruppo sottoponendola al parere del Comitato per le Remunerazioni e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- fornisce pareri sulla remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- propone gli obiettivi di *performance* e gli altri criteri cui deve essere collegata la componente variabile della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, da inserire nella politica per la remunerazione;
- fornisce al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- attua le politiche di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società in coerenza con il presente documento.

\* \* \*

#### **e) Collegio Sindacale.**

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i parere richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche; nell'esprimere il parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione con la Politica sulla Remunerazione.

### **3. Principi**

La Politica sulla Remunerazione risulta preordinata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società. La Politica sulla Remunerazione è, altresì, strumentale all'allineamento degli interessi del *management* e degli azionisti, attraverso la creazione di un legame tra retribuzione e performance individuali. La Politica sulla Remunerazione mira alla creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo per la Società e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

In particolare, le linee guida a cui è ispirata la Politica sulla Remunerazione si basano sui criteri di seguito indicati:

- (i) la componente fissa e la componente variabile tengono conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società;
- (ii) la componente variabile prevede un limite massimo;
- (iii) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione del soggetto interessato qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- (iv) gli obiettivi di performance sono:
  - prioritari, in quanto connessi direttamente alla strategia di medio lungo periodo della Società;
  - specifici, in quanto chiari e concreti nei risultati attesi;
  - misurabili, in quanto valutati con indicatori chiari e predefiniti;
  - realistici, in quanto ritenuti raggiungibili;
  - definiti temporalmente, in quanto collocati nell'ambito di una dimensione temporale specifica.

La componente variabile sarà erogata solo al raggiungimento del risultato atteso. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere a ciascun soggetto coinvolto è determinato in base al raggiungimento dei risultati effettivamente perseguiti.

La Società può prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'articolo 114-bis Tuf.

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

### **4. La remunerazione degli Amministratori.**

La carica di Amministratore (giusta nomina in data 30 aprile 2009) è ricoperta da:

Luca Montebugnoli	Presidente e Amministratore Delegato
Licia Montebugnoli	Amministratore Esecutivo
Luana Sabattini	Amministratore Esecutivo
Nicoletta Mantovani	Amministratore non Esecutivo
Giuseppe Camillo Pilenga	Amministratore non Esecutivo (1)
Stefano Landi	Amministratore non Esecutivo (2)
Claudio Tinti	Amministratore non Esecutivo
Gianluca Muratori	Amministratore Indipendente
Stefano Appoggi	Amministratore Indipendente (3)

- (1) Consigliere nominato dall'Assemblea dei Soci del 26 gennaio 2011;
- (2) Consigliere nominato per cooptazione dal Consiglio di amministrazione del 6 giugno 2011;
- (3) Consigliere nominato per cooptazione dal Consiglio di amministrazione del 6 giugno 2011.

L'attuale Consiglio di Amministrazione cesserà con l'approvazione del bilancio per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche il compenso è fisso e non è prevista una componente variabile. Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni di ufficio.

Agli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione verrà corrisposto, con delibera da adottarsi in data odierna dal Consiglio di Amministrazione unitamente all'approvazione della presente Relazione, un compenso ulteriore di natura variabile sulla base dei criteri di seguito specificati.

Per quanto concerne l'esercizio 2011 il Comitato per la Remunerazione, nominato il 12 novembre 2009, si è riunito 2 volte deliberando in merito alla proposta di compenso variabile per gli Amministratori Esecutivi.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi Sociali, Direttori Generali, ove nominati, Dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

La società ed il Gruppo nel suo complesso non riconosce altri *benefits* non monetari, quali forme di assicurazione sanitaria integrativa, auto aziendale, ecc..

### **(segue) La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche.**

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche si compone in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l’altro, della natura dell’attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di target adeguatamente coerenti con l’andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell’attività di Best Union, si ritiene che l’eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della presente Politica sulla Remunerazione della Società.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori investiti di particolari cariche e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori investiti di particolari cariche all’interno della Società, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare la componente variabile della remunerazione è determinata sulla base di un modello c.d. di *Management by Objectives* (MBO) che prevede l’erogazione della stessa, in una logica premiante, al raggiungimento degli obiettivi quantitativi economico-finanziari generali ed individuali nonché degli obiettivi individuali di performance. La valutazione qualitativa sarà effettuata congiuntamente dal *Chief Executive Officer* (CEO) e dal *Chief Operations Officer* (COO).

L’individuazione degli obiettivi sia generali che individuali e di definizione del loro peso ha seguito i seguenti criteri:

- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da Best Union;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della

- Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche delle attività d'impresa concretamente svolta;
- la previsione di limiti massimi per le componenti variabili restando fermo il punto che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
  - gli obiettivi di performance – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche per l'esercizio 2012 sono stati stabiliti dal Consiglio di Amministrazione sulla base dei seguenti elementi:

- Obiettivi generali:
  - EBITDA da bilancio consolidato Best Union Group.
- Obiettivi individuali:
  - costi del Dipartimento come da specifico report di controllo, al netto di bonus, premi ed *intercompany*;
  - investimenti del Dipartimento come da specifico report di controllo;
  - *performance* (valutazione espressa dal valutatore sulla base della Scheda di Valutazione degli obiettivi individuali).

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati approvati Piani di Remunerazione basati su strumenti finanziari.

## 5. Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategica.

Alla data del 28 marzo 2012 risulta in organico un Direttore Generale.

I Dirigenti con responsabilità strategica sono i seguenti:

- Giovanni Martinelli (Direzione Generale)
- Silvano Taiani (Direzione Commerciale)
- Giorgio Lazzari (Deputy sede di Milano)
- Federico Amati (Deputy sede di Roma)

La remunerazione del Direttore generale è stabilita in coerenza con principi generali richiamati al precedente punto 4) per gli Amministratori investiti di particolari cariche ed è composta da: una componente fissa annua lorda e da una componente variabile legata ai medesimi obiettivi previsti per gli Amministratori investiti di particolari cariche.

In base ai contratti stipulati (in data antecedente il 28 marzo 2012), ed ancora in vigore, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta, esclusivamente, da una componente fissa annua lorda.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati attivati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

## **6. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.**

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di amministrazione o per il loro mancato rinnovo.

## **7. Coperture assicurative e sanitarie**

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, e dei Dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi di dolo e colpa grave.

## **Definizioni**

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

**“Amministratori”** : si intendono tutti gli Amministratori di Best Union, siano essi Amministratori investiti di particolari cariche, Amministratori non esecutivi, Amministratori indipendenti;

**“Amministratori investiti di particolari cariche”**: si intendono, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate i membri del Consiglio di Amministrazione di Best Union, che ricoprono incarichi esecutivi nella Società, quali il Presidente e Amministratore Delegato e gli altri Amministratori investiti di particolari cariche;

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

## Sezione II

### 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio 2011.

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società viene corrisposto un uguale compenso, pari a Euro 5.000 annui, determinato dall'Assemblea dei Soci del 26 gennaio 2010 e rimasto invariato per l'esercizio 2011.

Per ciascun Amministratore investito di particolari cariche il compenso annuo è di Euro 120.000.

L'emolumento del Presidente ed Amministratore Delegato è pari ad Euro 180.000.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio 2011 secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

In particolare, negli emolumenti per la carica sono indicati: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla Assemblea ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, Codice Civile; nella colonna benefici non monetari sono indicati i *fringe benefits* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative; nei Bonus e altri incentivi sono incluse le quote di retribuzioni che maturano *una tantum*; negli altri compensi sono indicati (i) gli emolumenti per cariche ricoperte in società controllate quotate e non quotate; (ii) le retribuzioni da lavoro dipendente (al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR); (iii) le indennità di fine carica; e (iv) tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.

## TABELLE

Come richiesto dall'articolo 123-ter del TUF viene fornito il dettaglio nominativo dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo anche da società controllate e collegate.

**Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**

SOGGETTO	DESCRIZIONE DELLA CARICA		COMPENSI FISSI				COMPENSI PARTECIP. COMITATI	COMPENSI VARIABILI NON-EQUITY	BENEFICI NON MONETARI	TOTALE COMPENSI DA BEST UNION COMPANY S.p.A.	COMPENSI DA CONTROLLATE E COLLEGATE	TOTALE
NOME E COGNOME	CARICA RICOPERTA	DURATA DELLA CARICA	EMOLUMENTI PER LA CARICA	GETTONI DI PRESENZA	LAVORO DIPENDENTE	PARTICOLARI CARICHE						
<b>CONSIGLIERI</b>												
LUCA MONTEBUGNOLI	Presidente e Amministratore Delegato	2009-2012	180.000	-	-	-	-	-	-	180.000	-	180.000
LICIA MONTEBUGNOLI	Amministratore delegato	2009-2012	120.000	-	-	-	-	-	-	120.000	5.000 (1)	125.000
LUANA SABATTINI	Amministratore esecutivo	2009-2012	120.000	-	-	-	-	-	-	120.000	-	120.000
CLAUDIO TINTI	Amministratore	2009-2012	5.200	-	-	-	-	94.000 (3)	-	99.200	41.000	140.200
NICOLETTA MANTOVANI	Amministratore	2010-2012	5.000	-	-	-	-	-	-	5.000	-	5.000
GIUSEPPE CAMILLO PILENGA	Amministratore	2011-2012	5.000	-	-	-	-	-	-	5.000	-	5.000
GIANLUCA MURATORI	Amministratore	2009-2012	5.000	-	-	-	-	-	-	5.000	-	5.000
STEFANO LANDI	Amministratore	2011-2012	2.917	-	-	-	-	-	-	2.917	-	2.917
STEFANO APPOGGI	Amministratore	2011-2012	2.917	-	-	-	-	-	-	2.917	-	2.917
PAOLO RONCATI (2)	Amministratore	2009-2011	2.083	-	-	-	-	-	-	2.083	-	2.083
MAURIZIO PERSIANI (2)	Amministratore	2009-2011	2.083	-	-	-	-	-	-	2.083	-	2.083
<b>SINDACI</b>												
LUIGI STEFÀNO	Presidente Collegio	2009-2012	18.593	-	-	-	-	-	-	18.593	-	18.593
MASSIMO GAMBINI	Sindaco Effettivo	2009-2012	12.664	-	-	-	-	-	-	12.664	-	12.664
ENEA COCCHI	Sindaco Effettivo	2011-2012	12.905	-	-	-	-	-	-	12.905	-	12.905
<b>TOTALI</b>			<b>494.362</b>	-	-	-	-	<b>94.000</b>	-	<b>588.362</b>	<b>46.000</b>	<b>634.362</b>

(1) Compenso spettante in qualità di Consigliere della società Team 2015 S.r.l.

(2) Cessato dalla carica nel corso dell'esercizio 2011

(3) compensi professionali Studio Tinti Professionisti Associati

**Tabella 2: Compensi corrisposti ai Dirigenti**

NOME E COGNOME	RUOLO RICOPERTO	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE	BENEFICI NON MONETARI	COMPENSI DA CONTROLLATTE E COLLEGATE	TOTALE REMUNERAZIONE
<b>DIRIGENTI</b>						
GIOVANNI MARTINELLI	Direttore generale	96.315	0	0	0	96.315
SILVANO TAIANI	Direttore commerciale	56.277	0	0	5.000 <sup>(1)</sup>	61.277
GIORGIO LAZZARI	Deputy sede di Milano	69.649	0	0	0	69.649
FEDERICO AMATI	Deputy sede di Roma	81.977	0	0	0	81.977
<b>TOTALI</b>		<b>304.218</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5.000</b>	<b>309.218</b>
(1) Compenso spettante in qualità di Consigliere della società Team 2015 S.r.l.						