



CAD IT S.p.A.

Sede in Verona, Via Torricelli 44/a

Capitale sociale di Euro 4.669.000,00 i.v.

Partita IVA, Codice Fiscale ed Iscrizione presso il Registro delle Imprese
di Verona n. 01992770238

* * *

RELAZIONE ALL'ASSEMBLEA 29 APRILE 2013 SULLA REMUNERAZIONE DI CAD IT S.p.A.

INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato “Relazione sulla Remunerazione di CAD IT S.p.A.” (di seguito “Relazione”) è stato redatto con l’obiettivo di fornire agli Azionisti di CAD IT S.p.A. (di seguito “Società”) ed al mercato un’informativa esaustiva sulla politica generale di remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti Strategici e sulle procedure utilizzate per l’adozione, l’attuazione ed il monitoraggio di tale politica, ottemperando alle disposizioni dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina, come modificato nel dicembre del 2011, e dell’articolo 123-*ter* del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza, di seguito “TUF”).

La Politica di Remunerazione della Società si basa sul principio fondamentale che la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici deve essere definita in modo tale da allineare i loro interessi al perseguimento dell’obiettivo prioritario di creare valore per gli Azionisti nel medio-lungo termine.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo c.a., su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, e verrà sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti del 29 aprile p.v., in conformità dell’articolo 123-*ter* del TUF.

Ai sensi della normativa vigente e dello Statuto della Società, gli Amministratori durano in carica sino ad un massimo di tre esercizi ed i Sindaci tre esercizi; il compenso spettante agli stessi è stato determinato dall'Assemblea di nomina del 26 aprile 2012.

Si evidenzia, infine, che, come previsto dal Regolamento approvato con Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società in data 12 novembre 2010 e disponibile sul sito internet www.caditgroup.com, la presentazione della Relazione all'Assemblea degli Azionisti, una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, esonera le delibere della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici dall'esperimento delle procedure previste dalle citate disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I

La presente Sezione I illustra la Politica di Remunerazione della Società e le linee guida per l'esercizio 2013 sulla remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e degli altri Dirigenti Strategici.

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

La procedura per l'adozione della Politica di Remunerazione costituisce un processo chiaro e trasparente, che passa da una fase propositiva del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina ad una fase esecutiva del Consiglio di Amministrazione, che ne delibera i contenuti.

Il Consiglio di Amministrazione, approvata ed esaminata tale Relazione, la sottopone quindi al voto dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF.

Nel processo di elaborazione di detta Politica intervengono anche gli Amministratori Esecutivi ed il Collegio Sindacale, secondo quanto di seguito specificato.

1. Assemblea

In ottemperanza a quanto stabilito dallo Statuto della Società, l'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, l'Assemblea esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina) che concerne: a) la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori Generali¹ e dei Dirigenti Strategici con riferimento almeno all'esercizio successivo; b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica di Remunerazione.

2. Consiglio di Amministrazione

Ai sensi dello Statuto della Società e conformemente a quanto stabilito dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina e sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei membri dei Comitati di volta in volta istituiti dal Consiglio di Amministrazione stesso.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina;
- approva la Relazione sulla Remunerazione da sottoporre annualmente all'Assemblea;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis TUF;
- attua gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, su delega dell'Assemblea.

3. Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina

Per la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina si rinvia al successivo paragrafo b).

¹ Attualmente non vi sono Direttori Generali in CAD IT S.p.A.

4. Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina gli eventuali progetti di Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato stesso nell'elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti Strategici;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con la Relazione.

5. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge, in relazione alla Politica di Remunerazione, un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e, più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione.

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

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 26 aprile 2012, il Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina.

Attualmente, il Comitato risulta composto da un Amministratore non Esecutivo e da due Amministratori Indipendenti, uno dei quali è anche Presidente, che rimarranno in carica fino alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2014.

Tutti i componenti del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e si relazionano con le competenti strutture aziendali.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni o, qualora il Presidente lo ritenga opportuno, su richiesta di uno o più dei suoi membri.

Ai lavori del Comitato assiste il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla propria remunerazione.

Delle riunioni del Comitato viene redatto specifico verbale, trascritto in un apposito libro, all'uopo istituito.

Il Comitato assume, con riferimento alla remunerazione, le seguenti funzioni:

- valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione della Politica di Remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati;
- formulazione al Consiglio di Amministrazione di proposte in materia;
- presentazione di proposte o pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

Nella predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società non si è avvalsa di soggetti esterni rispetto alla propria struttura aziendale.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione della Società è orientata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali adeguate per il proficuo perseguimento degli obiettivi societari ed è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *Management* con quelli degli Azionisti, creando un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali.

La Politica proposta dal Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina ed approvata dal Consiglio di Amministrazione riguarda i compensi di:

- a) Amministratori Esecutivi ed altri Amministratori investiti di particolari cariche;
- b) Dirigenti Strategici.

La Politica ottempera alle disposizioni normative vigenti ed è conforme a quanto stabilito dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina poiché prevede:

- che una parte significativa della remunerazione degli Amministratori con deleghe gestionali e dei Dirigenti Strategici sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente determinati;
- 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 dell'attività svolta;
- previsione di limiti massimi per la componente variabile, fermo restando 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*;
- utilizzo di obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Società non ha modificato sostanzialmente, rispetto all'esercizio precedente, la propria Politica di Remunerazione. Tuttavia, la parte variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi, nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi stabiliti, può essere aumentata sino al 48% circa della remunerazione fissa.

La Politica di Remunerazione della Società non prevede piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Gli obiettivi principali della Politica sono:

- coinvolgere e incentivare gli Amministratori e il *Management*, le cui prestazioni sono ritenute di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società;
- mantenere la sostenibilità sociale di CAD IT S.p.A., con particolare attenzione ai propri dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori;
- supportare la realizzazione del Piano Industriale triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (a propria volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) della remunerazione siano articolate secondo modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari, secondo quanto di seguito specificato.

1. Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

La Politica di Remunerazione prevede per gli Amministratori Esecutivi della Società una retribuzione composta da:

- a) una componente fissa annua lorda, che consente di remunerare adeguatamente l'Amministratore anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal Consiglio di Amministrazione;
- b) un gettone di presenza in funzione della partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- c) una componente variabile, subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi strategici conseguiti nel breve e medio-lungo termine.

Agli Amministratori Esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina propone al Consiglio di Amministrazione i criteri in base ai quali il compenso variabile sopra indicato possa essere erogato.

In particolare, il criterio su cui si basa l'incentivo a breve termine è il raggiungimento della percentuale, deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, di EBITDA del bilancio di CAD IT S.p.A. Si ritiene, infatti, che l'arco temporale di dodici mesi consenta la determinazione di *target* coerenti con l'andamento del settore di mercato in cui opera la Società.

Per quanto concerne l'incentivo a medio-lungo termine, le unità di misura su cui si basa sono: l'EBITDA, il Free Cash Flow ed il Valore della Produzione.

Il Consiglio ha stabilito che la parte variabile non possa essere comunque superiore al 50% della retribuzione totale.

Il pagamento della parte variabile della remunerazione è ritardato di sei mesi rispetto alla sua maturazione.

2. Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi prevede un compenso fisso ed un gettone di presenza, per ogni riunione del Consiglio a cui l'Amministratore stesso partecipi. Agli Amministratori non Esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

3. Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Tali Amministratori sono individuati nei membri del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina e nei membri del Comitato per il Controllo e Rischi. Gli stessi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

4. Remunerazione dei Dirigenti Strategici

La Società, al momento della redazione della Relazione, annovera in organico un solo dirigente con responsabilità strategica, individuato nel Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari.

La retribuzione del suddetto Dirigente consta di una componente fissa (stipendio) e di una componente variabile, definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione e proposta dal Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, non legata a parametri economici e coerente con i compiti assegnati.

La quota di remunerazione variabile non può superare il 20% della remunerazione fissa.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Politica di Remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nelle prassi retributive nonché coerenti con le cariche/funzioni ricoperte.

In particolare, la Società prevede l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza relativa ad infortuni (a favore del Dirigente Strategico e dell'Amministratore Esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società);
- polizza vita (a favore del Dirigente Strategico e dell'Amministratore Esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società);
- fondo assistenza sanitaria integrativa (a favore dell'Amministratore Esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società);
- fondo pensione integrativa (a favore dell'Amministratore Esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società).

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

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo e).

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

La Politica di Remunerazione non prevede piani di incentivazione legati a strumenti finanziari.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

La Politica di Remunerazione stabilisce che le retribuzioni debbano essere sostenibili sotto il profilo economico e, pertanto, incentivare i destinatari delle stesse ad effettuare scelte di *business* che siano coerenti con il profilo di rischio definito dal Consiglio di Amministrazione, anche in un'ottica di medio-lungo periodo.

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

La Politica di Remunerazione, in relazione alla retribuzione degli Amministratori Esecutivi, prevede che:

- a) il compenso variabile di breve termine sia corrisposto annualmente dopo sei mesi dall'eventuale maturazione dello stesso;
- b) il compenso variabile di medio-lungo termine sia accantonato annualmente e venga corrisposto sei mesi dopo la scadenza del terzo anno di durata della carica degli Amministratori Esecutivi medesimi.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Società non ha adottato clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari successivamente alla loro acquisizione.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della Società

Alla data della Relazione non è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato né sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione o risoluzione dei rapporti di Amministratore e di Sindaco ad iniziativa della Società o del singolo.

Nel caso di inquadramento da Dirigente, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro comporta l'erogazione di un'indennità ai sensi del rispettivo contratto professionale per dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi.

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

In linea con le *best practices*, la Società ha stipulato una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi Sociali e dei Dirigenti con responsabilità

strategiche (c.d. *“De&O Directors & Officers Liability”*), finalizzata a tenere indenne la Società stessa dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso.

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli Amministratori Indipendenti, (ii) all’attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (Presidente, Vicepresidente, etc.)

Si rinvia a quanto indicato nel precedente paragrafo e).

o) Eventuale utilizzo delle politiche retributive di altre società e criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Società, nell’elaborazione della Relazione, ha condotto un’analisi sulla politica retributiva di un paniere di aziende quotate nel settore STAR, comparabili per dati dimensionali (in termini di fatturato e di numero di dipendenti) e per tipologia/caratteristiche del ruolo dei soggetti esaminati.

Di seguito l’elenco delle Società suddette prese a riferimento: Bolzoni, Buongiorno, Cembre, Cobra, Digital Bros, El.En, Eurotech, Exprivia, Fidia, Itway, Tas Tecnologia Avanzata Dei Sistemi, Tesmet.

SEZIONE II

La presente Sezione II della Relazione fornisce in relazione agli Amministratori, ai Sindaci e al Dirigente Strategico:

- nella prima parte, un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la Politica di Remunerazione di riferimento;
- nella seconda parte:
 - un'illustrazione analitica dei compensi erogati nell'esercizio 2012 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate e/o collegate;
 - in conformità all'allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, un'elencazione delle partecipazioni detenute nella Società e nelle società controllate dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dal Dirigente Strategico nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal Libro Soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e dal Dirigente Strategico.

PRIMA PARTE

La retribuzione degli **Amministratori Esecutivi** con riferimento all'esercizio 2012 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 160.000,00 erogato in relazione alle quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con Assemblea del 26 aprile 2012;
- un compenso variabile annuo lordo, da erogarsi al raggiungimento dei seguenti obiettivi a breve e a medio-lungo termine:
 - **Obiettivo di breve termine**
Euro 36.000,00 lordi annui al raggiungimento del margine operativo lordo EBITDA non inferiore alla percentuale deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, rilevata dal bilancio separato

di CAD IT S.p.A. approvato in Assemblea. Il compenso variabile di breve termine viene corrisposto annualmente dopo sei mesi dall'eventuale maturazione dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2012, detto compenso viene erogato al raggiungimento del margine operativo lordo EBITDA del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10% (dieci per cento);

- **Obiettivo di medio-lungo termine**

Euro 12.000,00 lordi annui accantonati annualmente e da corrispondere sei mesi dopo la scadenza del terzo esercizio di durata in carica, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi legati ai seguenti parametri: EBITDA, Free Cash Flow e Valore della Produzione.

Tali valori saranno determinati con riferimento ai bilanci consolidati dei tre esercizi della carica.

Al termine del triennio di riferimento (2012 – 2014), l'accantonamento sarà di euro 36.000,00 e sarà erogato, dopo sei mesi dall'eventuale maturazione dello stesso, in misura di un terzo per ciascun obiettivo raggiunto;

- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00, per ciascuna riunione del Consiglio alla quale l'Amministratore intervenga;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato od in caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli Amministratori Esecutivi spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione **dell'Amministratore Esecutivo avente anche un rapporto di lavoro dipendente con la Società** risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 18.000,00 erogato in relazione alle quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con Assemblea del 26 aprile 2012;
- un compenso variabile annuo lordo da erogarsi al raggiungimento dei seguenti obiettivi a breve e a medio-lungo termine:

- **Obiettivo di breve termine**

Euro 36.000,00 lordi annui al raggiungimento del margine operativo lordo EBITDA non inferiore alla percentuale deliberata annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la

Remunerazione e per le Proposte di Nomina, rilevata dal bilancio separato di CAD IT S.p.A. approvato in Assemblea. Il compenso variabile di breve termine viene corrisposto annualmente dopo sei mesi dall'eventuale maturazione dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2012, detto compenso viene erogato al raggiungimento del margine operativo lordo EBITDA del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10% (dieci per cento);

- **Obiettivo di medio-lungo termine**

Euro 12.000,00 lordi annui accantonati annualmente e da corrispondere sei mesi dopo la scadenza del terzo esercizio di durata in carica, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi legati ai seguenti parametri: EBITDA, Free Cash Flow e Valore della Produzione.

Tali valori saranno determinati con riferimento ai bilanci consolidati dei tre esercizi della carica.

Al termine del triennio di riferimento (2012 – 2014), l'accantonamento sarà di euro 36.000,00 e sarà erogato, dopo sei mesi dall'eventuale maturazione dello stesso, in misura di un terzo per ciascun obiettivo raggiunto;

- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00, per ciascuna riunione del Consiglio alla quale l'Amministratore intervenga;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato od in caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro;
- un'indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi del rispettivo contratto professionale per dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi.

A favore di quest'ultimo è prevista, altresì, l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza relativa ad infortuni;
- polizza vita;
- fondo pensione integrativa;
- fondo assistenza sanitaria integrativa.

Al medesimo spetta, infine, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione degli Amministratori Esecutivi e dell'Amministratore Esecutivo avente anche un rapporto di lavoro dipendente con la Società sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società, in quanto pienamente conforme ai seguenti criteri:

- a) bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società;
- b) previsione di limiti massimi per le componenti variabili fino ad un massimo del 50% della retribuzione totale, fermo restando che la componente fissa è in ogni caso sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- c) gli obiettivi di *performance*, cui è collegata l'erogazione della componente variabile della remunerazione, sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti.

La retribuzione degli **Amministratori non Esecutivi** con riferimento all'esercizio 2012 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 12.000,00 erogato in relazione alle quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con Assemblea del 26 aprile 2012;
- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00 per ciascuna riunione del Consiglio alla quale l'Amministratore intervenga.

Agli Amministratori non Esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione degli Amministratori non Esecutivi sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società in quanto, in linea con le *best practices*, non prevede l'attribuzione di una componente variabile del compenso e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società stessa.

La retribuzione degli **Amministratori investiti di particolari cariche** con riferimento all'esercizio 2012 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 15.000,00 erogato in relazione alle quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con Assemblea del 26 aprile 2012;

- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00 per ciascuna riunione del Consiglio alla quale l'Amministratore intervenga;

La retribuzione degli Amministratori investiti di particolari cariche sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società in quanto prevede un ulteriore compenso fisso per le responsabilità e per i carichi di lavoro derivanti agli stessi dalla partecipazione ad uno o più Comitati.

La retribuzione del **Dirigente Strategico** con riferimento all'esercizio 2012 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo (stipendio) di euro 80.879,00;
- un compenso variabile annuo lordo, non legato a parametri economici e coerente con i compiti assegnati, proposto dal Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina;
- un'indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi del rispettivo contratto professionale per dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi.

A favore del Dirigente suddetto è prevista, altresì, l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza relativa ad infortuni;
- polizza vita;
- fondo assistenza sanitaria integrativa.

La retribuzione del Dirigente Strategico sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società in quanto consta di una componente fissa, sufficiente a remunerare le prestazioni del Dirigente stesso, nonché di una componente variabile, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi societari.

La retribuzione dei **Sindaci Effettivi** consta di:

- un compenso annuo lordo di euro 17.000,00 in ragione del periodo di effettivo svolgimento della carica, erogato in relazione alle quote mensili decorrenti dalla data di nomina alla carica di Sindaco Effettivo, avvenuta con Assemblea del 26 aprile 2012.

La retribuzione del Sindaco Effettivo con funzione di Presidente del Collegio Sindacale, con riferimento all'esercizio 2012 consta di:

- un compenso annuo lordo di euro 25.000,00 in ragione del periodo di effettivo svolgimento della carica, erogato in relazione alle quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica di Sindaco Effettivo con funzione di Presidente del Collegio Sindacale, avvenuta con Assemblea del 26 aprile 2012.

SECONDA PARTE

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE PER L'ESERCIZIO 2012

TABELLA 1 (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 3B (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLE 1 e 2 (Reg. Emittenti art. 84 quater – Allegato 3A Schema 7-ter)

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 1 (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai dirigenti con responsabilità strategiche

COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO													
(A)	(B)		(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica ricoperta e società		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (a)(b)	Compensi per la partecipazione a comitati (c)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	(d)				
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	156.805		36.000				192.805		
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	156.805		36.000				192.805		
Rizzoli Maurizio	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	12.272	2.269					14.541		
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	156.805		36.000				192.805		
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	112.706		36.000		6.900		155.606		
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	12.272	2.269					14.541		
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	12.272	2.269					14.541		
Brand Jörg Karsten	Amministratore	CAD IT SpA	11/03 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	11.681						11.681		
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	17.348						17.348		
Tengattini Renato	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	17.348						17.348		
Ferrari Riccardo	Pres. Coll. Sindacale	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	25.668						25.668		
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1		CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2014	80.879		7.000		3.307		91.186		
TOTALE compensi in CAD IT S.p.A.					772.860	6.807	151.000		10.207		940.875		

NOTE

(a) di cui gettoni presenze: Euro

Dal Cortivo Giuseppe	3.250
Magnani Giampietro	3.250
Rizzoli Maurizio	3.250
Zanella Luigi	3.250
Dal Cortivo Paolo	2.600
Lambertini Lamberto	3.250
Rossi Francesco	3.250
Brand Jörg Karsten	1.300

(b) di cui retribuzioni da lavoro dipendente:

Dal Cortivo Paolo	95.345
-------------------	--------

(b) di cui per carica dirigente preposto:

Dirigente Preposto	7.000
--------------------	-------

(c) di cui per Comitato per il Controllo Interno Euro 1.300 e per Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina Euro 1.300

(d)	Dal Cortivo Paolo	356,77	Polizza infortuni dirigenti
		4.500,00	Fondo pensione integrativa
		1.740,00	Fondo assistenza sanitaria integrativa
		303,18	Polizza vita dirigenti
	Dirigente Preposto	329,14	Polizza infortuni dirigenti
		1238,18	Fondo assistenza sanitaria integrativa
		1.740,00	Polizza vita dirigenti

COMPENSI CORRISPOSTI DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE													
(A)	(B)		(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica ricoperta e società		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 di cessazione rapporto
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dal Cortivo Giuseppe	Procuratore	CAD Srl	01/01-31/12	Indeterminata	86.765						86.765		
	Amministratore	CESBE Srl	01/01-31/12	Indeterminata	9.000						9.000		
	Amministratore	DQS Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2012	1.200						1.200		
	Amministratore	SICOM Srl	01/01-31/12	Indeterminata	6.198						6.198		
Magnani Giampietro	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2012	86.765						86.765		
	Amministratore	SMART LINE SRL	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2013	12.000						12.000		
Zanella Luigi	Procuratore	CAD Srl	01/01-31/12	Indeterminata	86.765						86.765		
	Amministratore	CESBE Srl	01/01-31/12	Indeterminata	9.000						9.000		
	Amministratore	DQS Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2012	1.200						1.200		
	Amministratore	SICOM Srl	01/01-31/12	Indeterminata	6.198						6.198		
Ranocchi Gianpaolo	Presidente Collegio Sindacale	CAD Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2012	6.240						6.240		
TOTALE compensi da società controllate e collegate					311.329						311.329		

Compensi in CAD IT S.p.A.	940.875												
Compensi da società controllate e collegate	311.329												
TOTALE compensi in CAD IT S.p.A. + società controllate e collegate	1.252.204												

TABELLA 3B: (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche²

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	Remunerazione variabile 2012	36.000	12.000	2015				
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile 2012	36.000	12.000	2015				
Rizzoli Maurizio	Amministratore								
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile 2012	36.000	12.000	2015				
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile 2012	36.000	12.000	2015				
Lambertini Lamberto	Amministratore								
Rossi Francesco	Amministratore								
Brand Jörg Karsten	Amministratore								
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo								
Tengattini Renato	Sindaco effettivo								
Ferrari Riccardo	Presidente Collegio Sindacale								
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1			7.000						
TOTALE			151.000	48.000					

² Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

TABELLE 1 e 2 (Reg. Emittenti art. 84 quater – Allegato 3A Schema 7-ter)

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
			Totale	Di cui di proprietà del coniuge			Totale	Di cui di proprietà del coniuge
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.334.534	370.885			1.334.534	370.885
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.331.021	370.885			1.331.021	370.885
Rizzoli Maurizio	Amministratore	CAD IT SpA	1.439.686	1.431.686			1.439.686	1.431.686
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.333.480	380.985			1.333.480	380.985
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	5.481				5.481	
Brand Jörg Karsten	Amministratore	CAD IT SpA	2.000				2.000	
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA						
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA						
Riccardo Ferrari	Presidente Collegio Sindacale	CAD IT SpA	1.000				1.000	
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	10.724	6.434			10.724	6.434
Tengattini Renato	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	60				60	

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
		Totale	Di cui di proprietà del coniuge			Totale	Di cui di proprietà del coniuge
1	CAD IT SpA	1.300				1.300	

Signori Azionisti,

tutto ciò premesso, Vi invitiamo ad esprimere il Vostro voto favorevole o contrario come segue:

“L’Assemblea degli Azionisti, vista la Relazione sulla Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, esprime giudizio favorevole/contrario sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica”.