

## **Relazione sulla remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche**

(pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e successive modificazioni e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater della delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni e al relativo Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter)

### **SEZIONE I - POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

#### **1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni**

La Politica di remunerazione approvata in data 10 novembre 2011 è stata aggiornata ed approvata, su proposta del comitato per la remunerazione, dal consiglio di amministrazione di Isagro S.p.A. ed è sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

Il collegio sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

#### **1.2. Composizione, competenze e regole di funzionamento del comitato per la remunerazione**

L'aggiornamento della Politica di remunerazione è stato approvato dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, che è attualmente composto da due amministratori indipendenti, Adriana Silvia Sartor (presidente del comitato stesso) e Antonio Zoncada, e da un amministratore non esecutivo, Carlo Porcari. Esso è quindi composto, in conformità al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti.

Il comitato è investito del compito di formulare al consiglio di amministrazione proposte in tema di:

- determinazione degli obiettivi di performance al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;
- definizione delle linee generali per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determinazione dell'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;

- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi e/o dirigenti con responsabilità strategiche.

Il comitato si riunisce su iniziativa del suo presidente e delibera a maggioranza dei voti e comunica al consiglio di amministrazione con formale documento scritto le delibere adottate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione. Alle riunioni di ciascun comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del consiglio o della struttura dell'emittente, su invito del comitato stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

### **1.3. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione la Società si è avvalsa dell'assistenza dell'Avv. Alessandro Chieffi, che è stato scelto con il parere favorevole del comitato per la remunerazione, in considerazione della sua specifica esperienza nella materia del governo societario.

Nella individuazione degli obiettivi di performance ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

### **1.4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti, pur in mancanza di una Politica per la remunerazione formalizzata relativamente agli esercizi precedenti al 2011.

## **1.5. 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**

### *Consiglio di amministrazione*

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato controllo e rischi, comitato per le nomine e la remunerazione; per il comitato degli indipendenti non è previsto un compenso aggiuntivo), in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a piè di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

### *Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche*

La remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Isagro S.p.A. ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- ii) da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti.

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche è rappresentata, a seconda dei casi, da una percentuale della componente fissa o da un importo determinato in valore assoluto. La componente variabile sarà di norma di norma tra il 10% e il massimo del 30% della componente fissa, salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare il 25% della componente fissa.

La Politica di remunerazione per l'esercizio 2013 non prevede il differimento della corresponsione di una porzione significativa della componente variabile della remunerazione. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Si precisa che l'unico dirigente con responsabilità strategiche dipendente della Società è l'ing. Roberto Bonetti, in carica come Direttore Generale - Chief Operating Officer dal 1° luglio 2012.

## **1.6. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Tutti gli amministratori e i dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono di una copertura assicurativa “Directors & Officers”.

Agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l’assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali.

Per i dirigenti con responsabilità strategiche sono altresì previste forme di previdenza e assistenza sanitaria integrativa.

## **1.7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è correlata la corresponsione della componente variabile sono determinati e comunicati a ciascun interessato all’inizio di ogni esercizio e sono coerenti con gli obiettivi strategici ed economici definiti sulla base del Budget annuale. A ciascun obiettivo viene attribuito uno specifico peso e vengono individuati tre diversi livelli di risultato cui sono correlate diverse quantificazioni della componente variabile.

Per ogni esercizio vengono stabiliti obiettivi di performance volti a incentivare la creazione di valore per l’impresa chiaramente tali da determinare anche il finanziamento dei premi stessi, nonché, in caso di condizioni di mercato non favorevoli, a contenere le perdite garantendo nel contempo la continuità delle operazioni aziendali e il consolidamento del posizionamento competitivo della Società.

Relativamente all’esercizio 2013, gli obiettivi di performance cui è collegata la componente variabile della remunerazione attengono al raggiungimento di determinati livelli di risultato ante imposte (con esclusione di oneri e proventi da cessioni di partecipazioni e/o rami d’azienda e del fondo premi di partecipazione, premi dirigenti ed alta direzione). Tale parametro è stato considerato adeguato ad incentivare il management al raggiungimento dei risultati attesi nell’esercizio di riferimento sulla base del Budget annuale.

A ciascun amministratore esecutivo o dirigente con responsabilità strategiche possono essere inoltre assegnati obiettivi individuali, anche non economici. Per l’esercizio 2013 la componente variabile non è correlata a specifici obiettivi individuali.

## **1.8. 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**

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.7, non si rende necessario l'utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

**1.9. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

A giudizio degli amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguitamento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale risultato è la conseguenza di un equilibrato *mix* tra componente fissa e componente variabile della remunerazione e del tipo di parametro prescelto per determinare gli obiettivi di performance; in particolare, la circostanza che ai fini della valutazione di tale parametro debbano essere esclusi i provetti da cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda scoraggia comportamenti opportunistici volti a massimizzare i risultati nel breve periodo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

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

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

**1.11. 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**

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

**1.12. 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**

Per gli amministratori esecutivi e per i dirigenti con responsabilità strategiche può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto. Tale indennità non può essere superiore a 3 anni di remunerazione e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Resta fermo quanto eventualmente previsto da norme e contratti collettivi applicabili.

### **1.13. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Per gli amministratori e per i dirigenti con responsabilità strategiche sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali. Per i soli dirigenti con responsabilità strategiche dipendenti della Società è applicato il sistema istituzionale e integrativo di copertura assicurativa per la previdenza e assistenza sanitaria previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

### **1.14. 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, vice presidente, etc.)**

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, ha fissato, nella riunione del 21 maggio 2012, un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per i componenti del comitato controllo e rischi (oltre ad euro 2.500,00 per il ruolo di presidente di tale comitato) ed un compenso annuo lordo pari ad euro 2.000,00 per i componenti del comitato per le nomine e la remunerazione (oltre ad euro 1.000,00 per il ruolo di presidente di tale comitato).

### **1.15. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società**

I pacchetti retributivi assegnati agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche sono stati determinati anche tenuto conto dei livelli retributivi riconosciuti ad analoghe figure all'interno di società quotate di medio-piccole dimensioni operanti nel settore industriale.

## **SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2012**

Si vedano le Tabelle nn. 1 e 3B di cui allo Schema 7-bis allegate alla presente Relazione.

In ottemperanza di quanto disposto dall'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti CONSOB, si allega inoltre la Tabella n. 1+2 di cui allo Schema 7-ter, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

## Relazione sulla remunerazione - I allegato

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in euro)

(I) Compensi nella società che redige il bilancio - ISAGRO SPA												
(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati (*)2)	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
Consiglio di Amministrazione												
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	01/01-31/12 2012	aprile 2015	500.000,00	–	–	2.320,80	–	502.320,80	–	–	
Maurizio BASILE	Vice Presidente	01/01-31/12 2012	aprile 2015	80.000,00	–	–	1.419,60	–	81.419,60	–	–	
Roberto de CARDONA (*1)	Amministratore	01/01-26/04/2012	aprile 2012	5.000,00	2000,00 (quale membro del comitato di controllo interno, in carica fino al 26 aprile 2012)	–	–	–	7.000,00	–	–	
Aldo MARSEGAGLIA (*1)	Amministratore	01/01-26/04/2012	aprile 2012	40.000,00	–	–	–	–	40.000,00	–	–	
Paolo PICCARDI	Amministratore	01/01-31/12 2012	aprile 2015	18.833,00	–	–	390,83	40.000,00	59.223,83	–	–	
Carlo PORCARI	Amministratore	01/01-31/12 2012	aprile 2015	18.833,00	2670,00 (di cui: 668 quale membro del comitato nomine e renumerazione, in carica fino al 26 aprile 2012, e 668 quale presidente dello stesso comitato; 1334 quale membro del comitato nomine e renumerazione, in carica dal 10 maggio 2012)	–	–	–	21.503,00	–	–	
Tommaso QUATTRIN (*1)	Amministratore	01/01-26/04/2012	aprile 2012	5.500,00	4668,00 (di cui: 2000 quale membro del comitato di controllo interno, in carica fino al 26 aprile 2012, e 2000 quale coordinatore dello stesso comitato; 668 quale membro del comitato nomine e renumerazione in carica fino al 26 aprile 2012)	–	–	–	2500,00 (*3)	12.668,00	–	–
Renato UGO (*1)	Amministratore	01/01-26/04/2012	aprile 2012	5.000,00	2000,00 (quale membro del comitato controllo interno in carica fino al 26 aprile 2012)	–	–	–	7.000,00	–	–	
Antonio ZONCADA	Amministratore	01/01-31/12 2012	aprile 2015	18.833,00	7000,00 (di cui: 667,67 quale membro del comitato nomine e renumerazione, in carica fino al 26 aprile 2012; 1333,33 quale membro del comitato nomine e renumerazione, in carica dal 10 maggio 2012; 3333,33 quale membro del comitato di controllo e rischi, in carica dal 10 maggio 2012, e 1667,67 quale presidente dello stesso comitato)	–	–	–	5000,00 (*3)	30.833,33	–	–
Adriana Silvia SARTOR	Amministratore	26/4-31/12 2012	aprile 2015	13.333,33	5333,33 (di cui: 3.333 quale membro del comitato di controllo e rischi; 1.333 quale membro del comitato nomine e renumerazione, in carica dal 10 maggio 2012, e 667 quale presidente dello stesso comitato)	–	–	–	18.667,67	–	–	
Elena VASCO	Amministratore	26/4-31/12 2012	aprile 2015	13.333,33	3333,33 (quale membro del comitato di controllo e rischi, in carica dal 10 maggio 2012)	–	–	–	16.666,67	–	–	
Lucio ZUCCARELLO (*1)	Amministratore	01/01-26/04/2012	aprile 2012	5.000,00	–	–	–	–	5.000,00	–	–	
Collegio Sindacale												
Piero GENNARI	Presidente	01/01-31/12 2012	aprile 2013	30.600,00	–	–	–	–	30.600,00	–	–	
Giuseppe BAGNASCO	Sindaco Effettivo	01/01-31/12 2012	aprile 2013	20.000,00	–	–	–	–	20.000,00	–	–	
Luigi SERAFINI	Sindaco Effettivo	01/01-31/12 2012	aprile 2013	20.200,00	–	–	–	–	20.200,00	–	–	
Direttore Generale (C.O.O.)												
Roberto Bonetti (*4)		01/07-31/12 2012		66.315,00	–	–	6.729,68		73.044,68	–	–	
<b>(I) Totale</b>				860.780,66			10.860,91	40.000,00	946.147,58	0,00	0,00	
<b>(II) Compensi da controllate: Isagro Ricerca S.r.l. (*)5</b>												
Roberto de CARDONA	Amministratore	18/04/2012-31/12/2012	24/01/2013	2.000,00	–	–	–	–	2.000,00	–	–	
Giuseppe BAGNASCO	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2012	24/01/2013	2.900,00	–	–	–	–	2.900,00	–	–	
Luigi SERAFINI	Sindaco Effettivo	01/01-31/12/2012	24/01/2013	3.000,00	–	–	–	–	3.000,00	–	–	
<b>(II) Totale</b>				7.900,00					7.900,00			
<b>(III) Totale</b>				<b>868.680,66</b>			<b>10.860,91</b>	<b>40.000,00</b>	<b>946.147,58</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	

## (\*) NOTE

- 1) Tali Amministratori sono rimasti in carica fino alla scadenza del loro mandato, ovvero fino al 26 aprile 2012, data in cui l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato la nomina del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica.
- 2) Si precisa che, a seguito delle modifiche intervenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate nel dicembre 2011, il comitato "per il controllo interno" è ora denominato comitato "controllo e rischi".
- 3) Compenso come membro dell'Organismo di Vigilanza.
- 4) L'ing. Roberto Bonetti è stato nominato Direttore Generale (C.O.O.) con decorrenza dal 1° luglio 2012; l'ammontare dei compensi indicati è, pertanto riferito al periodo luglio-dicembre 2012.
- 5) Si fa presente che la società Isagro Ricerca S.r.l. è stata fusa per incorporazione in Isagro S.p.A. in forza di atto notarile stipulato in data 15 gennaio 2013; gli effetti fiscali e contabili di suddetta fusione sono decorsi dal 1° gennaio 2013, mentre gli effetti civilistici sono decorsi, ai sensi dell'art. 2504-bis del codice civile, dal 24 gennaio 2013.

## Relazione sulla remunerazione – II allegato

**TABELLA 3B:**

*Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.  
(valori espressi in euro)*

ISAGRO S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti	Altri bonus
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	2012	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	100.000,00 (*1)	-
			-	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 150.000,00 (pari al 30% del compenso fisso)	da erogarsi nel 2013, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2012 che verrà approvato dall'Assemblea		
Maurizio BASILE	Vice Presidente	2012				-	-
			-	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 24.000,00 (pari al 30% del compenso fisso)	da erogarsi nel 2013, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2012 che verrà approvato dall'Assemblea		
Roberto BONETTI (*2)	Direttore Generale (C.O.O.)	2012				-	-
			-	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 32.500,00	da erogarsi nel 2013, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2012 che verrà approvato dall'Assemblea		

*Compensi da controllate e collegate: -----*

(\*) NOTE:

- 1) Compenso straordinario lordo “Una Tantum”, erogato nel corso dell’anno 2011.
- 2) In carica quale Direttore Generale (C.O.O.) dal 1° luglio 2012.

## Relazione sulla remunerazione – III allegato

**TABELLE 1+2:**

*Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.*

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (AL 31.12.2011)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ANNO 2012	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ANNO 2012	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2012
Basile Giorgio	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Basile Maurizio	Amministratore	Isagro S.p.A.	2.000	0	0	2.000
Piccardi Paolo	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Porcari Carlo	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Sartor Adriana Silvia	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Vasco Elena	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Zoncada Antonio	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Gennari Piero	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Bagnasco Giuseppe	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Serafini Luigi	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Mangiameli Francesco	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Quaglia Alberto	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
Bonetti Roberto	Direttore Generale (C.O.O.)	Isagro S.p.A.	0	0	0	0