SAVE S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla remunerazione è stata redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il "**Testo Unico della Finanza**") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato e integrato (il "**Regolamento Emittenti**"), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A.

Nella Sezione I della relazione è illustrata la politica di Save S.p.A. ("**Save**" o la "**Società**") in materia di remunerazione (la "**Politica per la Remunerazione**" o la "**Politica**") dei membri del consiglio di amministrazione (distinguendo fra amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i "**Dirigenti Strategici**")[1].

Nella Sezione II della relazione sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei soggetti summenzionati, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Save, per l'esercizio 2013.

Ai sensi dell'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, sono inoltre riportati in un'apposita tabella i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

La Politica per la Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata, ai sensi dell'art. 123-*ter* del Testo Unico della Finanza, dal Consiglio di Amministrazione il 13 marzo 2014 su proposta del Comitato Remunerazione, e sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea dei soci convocata per il 29 aprile 2014, in prima convocazione, e per il 30 aprile 2014, in seconda convocazione.

Ai sensi del regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate - adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 - e al Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate, adottato dalla Società in data 12 novembre 2010, successivamente aggiornato in data 12 marzo 2013 e disponibile sul sito *internet* della Società (il "**Regolamento OPC**"), l'adozione da parte di Save della Politica per la Remunerazione esonera la Società dall'applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento OPC con riferimento alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti Strategici, ai sensi dell'art. 13 del predetto regolamento Consob e dell'art. 7.1(ii)(b) del Regolamento OPC.

[1] Per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell'Allegato 1 al regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dall'Amministratore Delegato destinatario di deleghe gestionali in materia di contratti di lavoro con tali dirigenti, esclusi i sindaci.

SEZIONE I – LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A., cui SAVE aderisce, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno il Comitato per la Remunerazione. Tale Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, uno dei quali dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica è composto dall'on. Amalia Sartori (Presidente), dal dott. Alberto Donzelli e dall'amb. Ronald P. Spogli.

Secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione (adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2009 e successivamente modificato in data 14 novembre 2013), il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici, svolgendo attività istruttoria, formulando proposte ed esprimendo pareri al Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

a. formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione e la modifica della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici;
b. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
c. presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, ivi inclusa l'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; e
d. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso in materia di remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione.

Il Comitato opera con metodo collegiale e secondo le previsioni stabilite nel Regolamento del Comitato per la Remunerazione. Esso è validamente costituito in presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, in assenza in ogni caso degli Amministratori beneficiari della remunerazione oggetto di discussione. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente. Il Comitato si riunisce, ad iniziativa del suo Presidente o su richiesta scritta di uno qualsiasi dei suoi componenti, almeno una volta all'anno e sempre prima delle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare in

merito alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate. Esso può accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi, a spese di SAVE, di consulenti esterni per l'esercizio delle sue funzioni nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. SAVE mette a disposizione del Comitato risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti, nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio.

Il Comitato per la Remunerazione, nell'illustrare al Consiglio di Amministrazione – nella riunione del 13 marzo 2014 – la propria proposta in tema di Politica per la Remunerazione, ha osservato che la presente Politica risulta idonea a (i) allineare gli interessi del *management* con quelli degli altri *stakeholders*; (ii) consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi; e (iii) a promuovere l'equità interna e la trasparenza. Il Comitato ha, inoltre, precisato di aver effettuato le proprie valutazioni autonomamente e senza avvalersi del supporto di esperti indipendenti. La proposta presentata dal Comitato è stata valutata con favore del Consiglio di Amministrazione, che la ha approvata sempre in data 13 marzo 2014.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta alle attribuzioni di cui all'art. 2389 c.c., esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione, definisce la Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, esaminate le proposte del Comitato per la Remunerazione, fissa i criteri per l'attribuzione della componente variabile del compenso degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, deliberando altresì - sempre sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione - in merito al conseguimento degli obiettivi di *performance* predeterminati ai fini dell'erogazione di tale componente variabile della remunerazione (o di *bonus*, laddove previsti).

Gli Amministratori Delegati

Il Presidente ovvero l'Amministratore Delegato a ciò espressamente incaricati, in conformità con le previsioni contenute nel contratto stipulato con il singolo Dirigente Strategico (e con la Politica per la Remunerazione così come definita dal Consiglio di Amministrazione), fissano i criteri per l'attribuzione della componente variabile del compenso dei Dirigenti Strategici e valutano il conseguimento degli obiettivi di *performance* predeterminati.

Il Presidente ovvero l'Amministratore Delegato a ciò espressamente incaricati, ove lo ritengano opportuno, possono sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione proposte relative alla Politica adottata dalla Società per quanto concerne la remunerazione dei Dirigenti Strategici, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa sotto tale profilo. Il Consiglio di Amministrazione, ove intenda modificare o integrare la Politica, accogliendo la proposta degli Amministratori Delegati, deve in ogni caso acquisire il preventivo parere del Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea degli azionisti

L'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, delibera, mediante voto puramente consultivo, sulla prima sezione della Relazione che illustra la Politica per la Remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa[2].

Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver coinvolto il Comitato per la Remunerazione, intenda modificare la Politica in maniera significativa, di talché la Politica risulti sostanzialmente diversa da quella su cui l'Assemblea si è espressa ai sensi del precedente capoverso, il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare un'Assemblea che si esprima, mediante voto consultivo, su un'apposita relazione illustrativa della Politica così come modificata.

2. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONI E PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali dovranno essere concretamente determinate, dai competenti organi, le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici.

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di una procedura trasparente nella quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione ed il Consiglio di Amministrazione di SAVE, ciascuno nell'ambito delle proprie specifiche competenze. Con l'adozione della Politica per la Remunerazione, la Società intende garantire:

a) che la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare soggetti aventi adeguate competenze professionali per il miglior esercizio dei rispettivi incarichi e per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società e del Gruppo;
b) che la remunerazione sia strutturata in modo tale da allineare gli interessi di tali soggetti con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo;
c) che una parte significativa della remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* ossia di risultati economici, anch'essi collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2014 non presenta significative variazioni rispetto alla Politica sottoposta all'Assemblea nel precedente esercizio.

[2] Cfr. art. 123-*ter*, comma 6, del Testo Unico della Finanza secondo il quale: "*[…] l'assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ovvero dell'art. 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3. La deliberazione non è vincolante. L'esito del voto è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2*".

3. POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE - OBIETTIVI DI *PERFORMANCE* PER L'EROGAZIONE DELLE REMUNERAZIONI VARIABILI

3.1 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita da una componente fissa annua lorda, determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì deliberare, di anno in anno, l'erogazione a favore del Presidente di una remunerazione variabile, subordinata al previo conseguimento di predeterminati obiettivi di *performance* inerenti al buon funzionamento dell'attività consiliare. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, stabilisce - se del caso - gli obiettivi di *performance* per il Presidente, deliberando altresì sul raggiungimento degli stessi. È in ogni caso previsto un limite massimo per tale remunerazione variabile, che di norma non può superare il 20% della componente fissa della remunerazione a favore del Presidente.

3.2 Amministratori Delegati

La remunerazione degli Amministratori Delegati (incluso il Presidente, laddove titolare di deleghe di gestione) è costituita da una componente fissa annua lorda e da una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* predeterminati dal Consiglio.

In particolare, la remunerazione degli Amministratori Delegati è legata alla tipologia di deleghe gestionali di cui ciascuno di essi è destinatario, a seconda che tali deleghe si riferiscano a competenze di tipo strategico oppure ad un ruolo più precipuamente operativo e di gestione/implementazione operativa delle linee generali delle politiche di sviluppo della Società. Tali considerazioni si riflettono sia sull'importo della componente fissa sia sulla parte variabile del compenso attribuito agli Amministratori Delegati.

Con specifico riferimento agli Amministratori Delegati che siano destinatari di deleghe gestionali di tipo strategico:

(i) la componente variabile della remunerazione è legata al conseguimento di obiettivi predeterminati, di anno in anno, dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) e relativi ai risultati della Società e/o del Gruppo, ad esempio facendo riferimento alla redditività di Save in termini di EBITDA;
(ii) tale componente variabile della remunerazione non può in ogni caso superare una data percentuale del compenso fisso a favore dell'Amministratore Delegato (esclusi i compensi eventualmente percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo), di norma compresa tra il 10% ed il 30% di detto compenso fisso; infine

(iii) la componente variabile può anche essere integrata da ulteriori *bonus* che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire subordinatamente alla realizzazione di operazioni specifiche ed eccezionali quanto a rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo; tali *bonus*, in ogni caso, sono soggetti ad un limite massimo di norma pari al 30% della remunerazione complessivamente riconosciuta al singolo Amministratore Delegato.

Con riguardo agli Amministratori Delegati che siano destinatari di deleghe gestionali di tipo più precipuamente operativo:

(i) la componente variabile della remunerazione è sempre legata al conseguimento di obiettivi predeterminati, di anno in anno, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, facenti riferimento ai risultati conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo. In particolare, tali obiettivi sono tendenzialmente stabiliti sulla base delle specifiche competenze operative del singolo Amministratore e modulati sulle caratteristiche delle singole aree di *business* di riferimento, allo scopo di assicurare la migliore attuazione dei processi aziendali, nonché di garantire il coordinamento ed il miglioramento della funzionalità delle strutture coinvolte. Tali obiettivi sono quindi definiti - ad esempio - in termini di conseguimento dei *target* di *budget* economico e finanziario, con riferimento agli specifici settori di business di cui si occupa l'Amministratore, ovvero di *Customer Satisfaction* o sviluppo dell'attività commerciale di riferimento; inoltre
(ii) nella valutazione del raggiungimento di tali obiettivi, il Consiglio di Amministrazione può tener conto anche di altre circostanze, quali ad esempio l'aderenza ai valori di Gruppo e l'aumento del reddito operativo senza investimento di risorse addizionali, mantenendo comunque inalterati gli *standard* qualitativi dell'attività svolta;
(iii) la componente variabile è in ogni caso pari ad una percentuale del compenso fisso per la carica di Amministratore e Amministratore Delegato della Società (esclusi quindi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) che può andare da un 20% minimo sino ad 70% della remunerazione corrisposta per la carica.

3.3 Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (inclusi gli indipendenti) è costituita da un compenso fisso annuale, commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Tale compenso è normalmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi.

Quanto al compenso legato alla partecipazione ai Comitati, si rinvia al successivo par. 9.

3.4 Dirigenti Strategici

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da un compenso fisso e, eventualmente, da un *bonus* di importo variabile che la Società può attribuire subordinatamente al raggiungimento di obiettivi

predeterminati dall'Amministratore Delegato destinatario di deleghe gestionali in materia di contratti di lavoro con i Dirigenti Strategici (o, in mancanza, dall'Amministratore Delegato a capo della funzione aziendale cui afferisce il singolo Dirigente Strategico).

Anche per i Dirigenti Strategici, gli obiettivi di *performance* sono stabiliti tenendo conto delle specifiche competenze e delle aree di *business* di riferimento. Inoltre, nella valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è possibile tener conto anche di altre circostanze, quali ad esempio l'aderenza ai valori di Gruppo ed il contributo all'aumento del reddito operativo.

Si segnala che la Società, allo stato attuale, non ha ritenuto di suddividere espressamente la quota del compenso variabile tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo, preferendo adottare un criterio più flessibile, che le consenta di individuare le modalità di suddivisione più idonee a seconda dei casi e delle contingenze economiche e finanziarie esterne (i.e. del mercato) ed interne (i.e. di SAVE e del Gruppo).

Si precisa, infine, che attualmente SAVE non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

4. POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione possono essere attribuiti taluni *fringe benefits* che rientrano nella tipologia ordinaria di *benefits* generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni apicali in società con caratteristiche dimensionali e qualitative analoghe a quelle della Società.

Gli Amministratori Delegati, che siano anche dirigenti della Società, beneficiano di un'autovettura ad uso promiscuo.

5. INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

La Società ritiene che il sistema complessivo delle remunerazioni sia coerente con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti, sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo. La Politica è tale da non indurre gli Amministratori e i Dirigenti Strategici ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia, anche tenuto conto dei vari livelli di controllo effettuati dagli organi aziendali preposti, con particolare riferimento alla gestione del rischio.

6. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

Poiché attualmente SAVE non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, non trovano applicazione *vesting period*, né meccanismi di *share retention*.

Gli organi competenti possono prevedere sistemi di pagamento differito, per periodi non superiori a 12 mesi, oppure meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili. Allo stato, tuttavia, il Consiglio e gli organi delegati competenti non si sono avvalsi di tali facoltà.

7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società non ha in essere alcun accordo specifico che preveda indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i dirigenti, i criteri con cui vengono determinate le indennità di fine rapporto maturate sono quelli previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ("**CCNL**") (t.f.r., preavviso).

8. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Gli Amministratori Delegati beneficiano di talune coperture assicurative ulteriori rispetto a quelle previste in via obbligatoria dalle disposizioni di legge applicabile, quali la polizza *Directors' & Officers' Liability* (c.d. *D&O*), nonché, qualora siano anche dirigenti della Società, di un massimale superiore a quello previsto dal CCNL con riferimento a talune coperture assicurative obbligatorie, con oneri a carico della Società per la differenza tra il massimale previsto dal CCNL e quello specificamente previsto dalla polizza.

Gli Amministratori non esecutivi beneficiano della copertura assicurativa *Directors' & Officers' Liability* (polizza c.d. *D&O*).

9. ALTRE INFORMAZIONI

La Società non ha previsto una politica retributiva specifica per gli Amministratori indipendenti.

Per la partecipazione a ciascun Comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso fisso annuale determinato dall'Assemblea dei soci. L'importo di tale compenso fisso annuale è il medesimo, indipendentemente dallo specifico Comitato interno a cui l'Amministratore partecipi.

La Politica per la Remunerazione è stata definita autonomamente da SAVE, senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo.

Nessun soggetto, diverso dagli Amministratori Delegati, ricopre attualmente la carica di Dirigente Strategico, né quella di Direttore generale della Società.

PRIMA PARTE

È fornita di seguito un'adeguata e completa rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

COMPENSI FISSI E VARIABILI

Nel corso dell'esercizio 2013, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso annuale per le cariche sociali ricoperte pari a complessivi Euro 590.500 lordi, determinato sommando: (i) il compenso fisso stabilito per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 200.000; (ii) il compenso fisso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 370.000; (iii) il compenso fisso e il compenso relativo ai gettoni di presenza stabiliti per la carica di Consigliere pari a Euro 20.500; (iv) il compenso variabile di competenza, attribuito con delibera del Consiglio del 1 agosto 2013, per la carica di Amministratore Delegato, pari a Euro 111.000.

I compensi percepiti dagli Amministratori Delegati, nell'esercizio 2013, sono composti (i) dalla retribuzione annuale lorda relativamente alla qualità di dirigente di SAVE e dal compenso fisso stabilito per la carica di Amministratore Delegato (pari ad Euro 290.252 per quel che concerne la dott.ssa Monica Scarpa e pari ad Euro 406.806 per quel che concerne l'ing. Paolo Simioni); (ii) dal compenso fisso e dal compenso relativo ai gettoni di presenza corrisposti per la carica di Consigliere pari a Euro 20.500; e (iii) dal compenso variabile di competenza, attribuito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 agosto 2013, per la carica di Amministratore Delegato, pari a Euro 13.300.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2013 dagli altri membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio sindacale, si rinvia alla tabella 1 che segue.

ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIOGLIMENTO ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società non ha in essere alcun accordo specifico che preveda indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i dirigenti, i criteri con cui vengono determinate le indennità di fine rapporto maturate sono quelli previsti dalla legge e dal CCNL (t.f.r., preavviso).

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del gruppo SAVE, utilizzando le tabelle predisposte ai sensi dello schema 7-*bis* dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (come modificato in data 23 dicembre 2011 con delibera n. 18049).

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del gruppo SAVE.

Si segnala che per *policy* del Gruppo SAVE, i compensi percepiti in qualità di Amministratori / Amministratori Delegati di società controllate dalla Società sono integralmente versati nelle casse di SAVE. Tali compensi non sono quindi indicati nelle tabelle che seguono.

Si noti che la tabelle 2, 3A e 3B di cui allo schema 7-*bis*dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (come modificato in data 23 dicembre 2011 con delibera n. 18049) non sono presenti in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti strategici (DS).

(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Enrico Marchi	Presidente C.d.A.	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000 [(a)] 370.000 [(b)] 15.000 [(d)] 5.500[(d)]		111.000 [(e)]				701.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				62.458						62.458		
(III) Totale				652.958		111.000				736.958		
Monica Scarpa	AD	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000 [(b)] 257.252[(c)] 15.000 [(d)] 5.500 [(d)]		23.000[(c)] 13.300[(e.1)]		7.520		331.572		

(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				287.752		36.300		7.520		331.572		
Paolo Simioni	AD	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000 (b) 343.806 (c) 15.000(d) 5.500(d)		53.000(c) 13.300(e.1)		10.055		450.661		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				374.306		66.300		10.055		450.661		
Gabriele Andreola	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000(d) 5.500(d)	10.000(h)					30.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.500	10.000					30.500		

(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Boschieri Manuela	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione Bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.500[(d)]						20.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.500						20.500		
De Giovanni Daniele	Consigliere	01.01.13 **08.03.13**	Cessato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.783[(d)] 500[(d)]	2.753[(h)] 2.753[(i)]				2.753	11.542		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				3.283	5.506				2.753	11.542		
Alberto Donzelli	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.000[(d)]						20.000		

(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000						20.000		
Andrea Mencattini	Consigliere	01.01.13 **17.10.13**	Cessato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 4.000[(d)]	10.548[(i)]					29.548		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				19.000	10.548					29.548		
Pigaiani Matteo	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.500[(d)]						20.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.500						20.500		
Sartori Amalia	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.500[(d)]	10.000[(i)]					30.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.500	10.000					30.500		
Sbroggiò Mauro	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.000[(d)]						20.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.000						20.000		
Spogli Ronald P.	Consigliere	11.04.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.890 [(a)] 4.000 [(d)]	7.260 [(i)]					22.150		
(II) Compensi da controllate												
(III)Totale				14.890	7.260					22.150		
(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Trevisanato Sandro	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.500[(d)]	13.630[(h)]					34.130		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.500	13.630					34.130		
Visentin Igor	Consigliere	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000[(d)] 5.500[(d)]	7.260(i)					27.760		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				20.500	7.260					27.760		
Boldrin Arcangelo	Presidente Collegio Sindacale	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000[(f)]					6.000	36.000		
(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate												
(II) Totale				30.000					6.000	36.000		
Valter Pastena	Sindaco effettivo	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000[f]						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000						25.000		
Silvio Salini	Sindaco effettivo	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000[f]						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000						25.000		
Nicola Serafini	Sindaco effettivo	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(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	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000[f]						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				25.000						25.000		
Paolo Venuti	Sindaco effettivo	01.01.13 31.12.13	Approvazione bilancio 31.12.15									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000[f]						25.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				18.905[g]						18.905		
(III) Totale				43.905						43.905		

LEGENDA

Ai sensi dello schema 7-*bis* dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, la tabella 1 deve essere completata in conformità alle indicazioni di seguito riportate.
Si precisa che:

- per quanto concerne la colonna (3) relativa ai compensi variabili non *equity*, non avendo la Società attualmente in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, nella suddetta colonna sono indicati gli importi di componenti variabili/bonus corrisposti nell'esercizio: in particolare, nel caso di SAVE, si tratta della componente variabile della RAL da dirigente degli Amministratori delegati, dott.ssa Monica Scarpa e ing. Paolo Simioni;

- per quanto concerne la colonna (5), relativa agli "altri compensi", si precisa che i compensi ivi indicati sono stati percepiti per la carica di membri dell'Organismo di Vigilanza SAVE ex l. 231/2001;

- per quanto concerne la colonna (8) relativa alle indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, si segnala che nel corso dell'esercizio di riferimento sono cessati dalla carica il dott. De Giovanni (in data 08.03.2013) e il dott. Mencattini (in data 17.10.2013) tuttavia, non essendo prevista alcuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, nessun importo è indicato in tale colonna.

Nei "**Compensi fissi**" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (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 (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse 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. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I "**Compensi per la partecipazione a comitati**" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna "**Bonus e altri incentivi**" (**NB: si veda la nota che introduce la legenda)** sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, colonne 2A, 3B e 4, riga (III)].

Con riguardo alla colonna "**Partecipazione agli utili**", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna "**Benefici non monetari**" è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna "**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna "**Altri compensi**" sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna "***Fair value* dei compensi *equity***" è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nella colonna (6) "**Totale**" sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Note

(a): emolumento Presidente del Consiglio di Amministrazione di competenza deliberato dal Cda di SAVE del 01 agosto 2013;

(b): emolumento deliberato dal C.d.A. di SAVE del 1 agosto 2013 per la carica di Amministratore Delegato;

(c): si precisa che tale compenso è stato percepito per il ruolo di Dirigente di SAVE; per quanto concerne la parte variabile di tale compenso si precisa che essa si riferisce all'esercizio 2012, pur essendo stata percepita nel 2013;

(d): compenso fisso e compenso commisurato a gettoni di presenza riconosciuti per la partecipazione alle adunanze consiliari e/o assembleari deliberato dall'Assemblea dei soci del 18 aprile 2012;

(e): emolumento variabile di competenza dell'esercizio ,deliberato dal C.d.A. di SAVE del 1 agosto 2013 per la carica di Amministratore Delegato (quota massima erogabile fino al 30% del compenso fisso, al raggiungimento degli obiettivi prefissati, deliberata dal Comitato per la Remunerazione in data 11.03.2014)

(e.1): emolumento variabile di competenza dell'esercizio, deliberato dal C.d.A. di SAVE del 1 agosto 2013 per la carica di Amministratore Delegato (quota massima erogabile fino al 70% del compenso fisso - determinato dalla somma del compenso fisso pari a euro 10.000 e del compenso deliberato dall'Assemblea pari a euro 15.000, così in totale euro 25.000 - al raggiungimento degli obiettivi prefissati, deliberata dal Comitato per la Remunerazione in data 11.03.2014)

(f): emolumento di competenza deliberato dall'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2012

(g): emolumento di competenza deliberato dall'Assemblea dei soci di Airest del 7 dicembre 2010 per la carica di sindaco in Airest e del 22 aprile 2013 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale.

(h): emolumento di competenza spettante per la partecipazione al Comitato "controllo e rischi".

(i): emolumento di competenza spettante per la partecipazione al Comitato per la "remunerazione degli amministratori e del management".

Si precisa che l'Assemblea dei Soci del 18 aprile 2012 ha, tra l'altro, deliberato di attribuire ai membri del Consiglio di Amministrazione, per ciascun esercizio in cui sarà ricoperta la suddetta carica, un compenso fisso annuo pari ad € 15.000 a cui si aggiungono euro 500 come gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna adunanza consiliare. Il Consiglio di Amministrazione di SAVE del 19 giugno 2012, ha, tra l'altro, deliberato di attribuire al Comitato Controllo e Rischi un compenso di complessivi € 35.000,00 all'anno, di cui € 15.000,00 al Presidente ed € 10.000,00 a ciascuno degli altri due membri nonché di attribuire al Comitato per la Remunerazione un compenso di complessivi € 35.000,00 all'anno, di cui € 15.000,00 al Presidente e € 10.000,00 a ciascuno degli altri due membri.

TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (i.e. 2012)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (i.e. 2013)
Marchi Enrico	Presidente e Amministratore Delegato	SAVE S.p.A.	537.149 (*) 4.117 (**)	-	-	537.149 (*) 4.117 (**)

(*) Azioni possedute tramite la Marchi Giovanni & C. S.r.l.

(**) Azioni detenute a titolo personale