



Partner della sanità



Servizitalia

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ESERCIZIO SOCIALE 2013

Redatta secondo lo schema n. 7 bis, ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico, approvata in data 13 marzo 2014 dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

SERVIZI ITALIA S.p.A.

Sede Legale Via S. Pietro, 59/b

43019 Castellina di Soragna (PR)

Capitale Sociale : Euro 27.406.805 i.v.

Codice fiscale e n. Registro Imprese di Parma: 08531760158

PEC: si-servizitalia.com@postacert.cedacri.it

tel. +390524598511 Fax +390524598232

www.si-servizitalia.com

Indice

Premessa	3
SEZIONE I	4
1. Il modello di Governance	4
1.1) Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	4
1.2 Il ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	5
2. I principi guida della politica di remunerazione	6
2.1 La struttura e le componenti del pacchetto retributivo del Top Management	7
3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del Top Management	11
4. Criteri della retribuzione variabile.....	12
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	14
6. Patti di non concorrenza	14
7. Il processo per l'attuazione retributiva	14
8. Cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	16
9. Altre informazioni	16
SEZIONE II.....	16
TABELLA 1:Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.	18
TABELLA 3B:Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	23
SCHEMA 7 ter – TAB 1 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.	24

Premessa

Il presente documento, redatto ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, è prodotto con lo scopo di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa ampia e dettagliata sulla Politica Retributiva della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Inoltre l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del presente documento e la sua coerente applicazione da parte dell'organo amministrativo costituisce causa di esclusione dall'applicazione del Regolamento per le Operazioni con Parti Correlate approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 novembre 2010, ai sensi dell'articolo 7 dello stesso Regolamento.

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione si fornisce di seguito un glossario di alcuni termini ricorrenti:

Retribuzione fissa lorda a Target: indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target (c.d. MBO); (iii) dell'annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (c.d. LTI) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target;

Direttore Generale: soggetto nominato dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'assetto organizzativo della Società e della Gruppo. Alla data della presente Relazione non è stato nominato in Servizi Italia S.p.A. un Direttore Generale;

Dirigenti con responsabilità strategica: dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa;

Executives: dipendenti della Società che soddisfano specifici requisiti che tengono conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia, del potere decisionale nelle scelte, del potenziale e della prestazione del dipendente.

Gruppo Servizi Italia: indica l'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Servizi Italia S.p.A.

Management: indica l'insieme dell'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategica, dei Senior Managers e degli Executives;

MBO: indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;

Piano LTI: indica il Piano Long Term Incentive Cash per gli esercizi sociali 2012-2013-2014;

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Società;

Senior Managers: i primi riporti (i) degli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e (ii) del Direttore Generale della Società la cui attività abbia un impatto significativo sui risultati di business.

Società: indica Servizi Italia S.p.A.

SEZIONE I

1. Il modello di Governance

L'organizzazione della "Servizi Italia S.p.A.", quotata nel segmento STAR di Borsa Italiana, è conforme alle disposizioni contenute nel codice civile ed alla normativa in materia di Società di capitali, in particolare alle disposizioni del TUF ed al Codice di Autodisciplina pubblicato da Borsa Italiana S.p.A..

La *Governance* Societaria, basata su un modello di amministrazione a controllo tradizionale, è composta dai seguenti organi: Assemblea degli Azionisti, Consiglio di Amministrazione (che opera per il tramite degli amministratori esecutivi e amministratori con rappresentanza ed è assistito dai Comitati consultivi di Controllo e Rischi e Comitato per le Nomine e la Remunerazione), Collegio Sindacale, Società di Revisione Legale e Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs 231/01.

La *governance* societaria è descritta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, che viene pubblicata per l'esercizio di riferimento a cura della Società nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

Servizi Italia, applica il Contratto collettivo nazionale per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di servizi tessili e medici affini, siglato il 19 giugno 2013 da Assosistema e le OO.SS. Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil ed il CCNL Dirigenti industria.

1.1) Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La presente relazione sulla politica retributiva, viene predisposta e redatta dal Direttore Risorse Umane della Società e viene annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione altresì i criteri applicativi e sovrintende per l'esercizio di riferimento alla loro applicazione per il tramite del Direttore Risorse Umane.

Il Direttore Risorse Umane può avvalersi per la redazione della relazione di esperti indipendenti, che nel caso specifico della presente non sono stati utilizzati.

La presente Relazione sulla Remunerazione, che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, verrà pubblicata nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente e posta all'esame e al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 22 aprile 2014.

Relativamente alla Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio precedente, la stessa è stata presentata dagli Amministratori all'Assemblea degli Azionisti in data 22 aprile 2013.

Nella seguente tabella si riportano gli Organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della relazione sulla politica retributiva della Servizi Italia, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica:

Responsabile	Responsabilità/Attività
Assemblea degli Azionisti	Delibera in senso favorevole o contrario sulla Relazione sulla Remunerazione.
Consiglio di Amministrazione	Esamina e approva la politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi e non, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.
Comitato per le Nomine e la	Propone al Consiglio una politica generale per la remunerazione degli

Remunerazione	amministratori esecutivi e non, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
Collegio Sindacale	Esprime pareri previsti per la corretta applicazione normativa vigente in materia di remunerazione.
Amministratore Delegato	Responsabile della corretta attuazione della politica retributiva Responsabile dell'individuazione ai partecipanti del MBO e LTI Cash
Direttore Risorse Umane	Procuratore Speciale con delega al personale Responsabile della corretta applicazione del CCNL applicato nella Società. Responsabile della corretta applicazione normativa vigente in materia di gestione del personale Corresponsabile della corretta attuazione della politica retributiva

1.2 Il ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, Servizi Italia ha istituito il Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La Società si è, quindi, dotata di strumenti di *Corporate Governance* in linea con la prassi di mercato e con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e sue successive modifiche ed integrazioni ("D.lgs. 58/98").

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione ha le seguenti funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del consiglio sia ritenuta opportuna nonché sugli argomenti, esprime il proprio orientamento in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco nella società, esamina eventuali proposte da formulare all'assemblea circa l'autorizzazione in via generale e preventiva di deroghe al divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del codice civile;
- proporre al consiglio di amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire amministratori indipendenti;
- supporta il Consiglio con apposita istruttoria sulla predisposizione di eventuali piani di successione;
- valuta periodicamente l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso conferiti, il Comitato può avvalersi dell'ausilio sia dei dipendenti interni sia di professionisti esterni.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione valuta i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite

dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Risorse Umane. I componenti del Comitato hanno inoltre accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei loro compiti avvalendosi del Direttore delle Risorse Umane.

Composizione e funzionamento del comitato per le nomine e la remunerazione (ex art. 123 bis, comma 2, lettera d), TUF)

Il Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrare nella riunione del 23 aprile 2012, con durata fino ad approvazione bilancio al 31/12/2014, è composto da tre Amministratori indipendenti e non esecutivi: Amministratori Mauro Pizzigati (Presidente del Comitato), Mauro Paoloni e Paola Galbiati.

Nessuno degli amministratori partecipa alle riunioni del comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione e così come previsto dal regolamento del Comitato stesso. Ai lavori del Comitato partecipa il Direttore delle Risorse Umane della Società Sig.ra Campanini Simona. Può altresì partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato. Possono comunque partecipare anche gli altri sindaci nelle ipotesi in cui vengano trattati argomenti in relazione ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale.

Relativamente all'Esercizio 2013 il Comitato:

- non ha avuto occasioni di riunione aventi ad oggetto la nomina di amministratori o svolgimento di attività correlate;
- ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica in vigore ed ha osservato che la stessa, risulta essere invariata rispetto alla Politica per l'esercizio precedente;
- ha proposto al Consiglio il sistema di incentivazione M.B.O. per esercizio 2013, e il sistema Long Term Cash Incentive per gli esercizi 2012-2013-2014, che costituiscono la parte variabile della retribuzione di Amministratori investiti di particolari cariche, di Dirigenti con responsabilità strategiche, Senior Manager ed Executives;

Nel corso dell'Esercizio 2013, con la presenza di tutti componenti, il Comitato per la Remunerazione si è riunito una volta per la durata media di circa un'ora. Per l'esercizio in corso si prevede un numero maggiore di riunioni. Alla data della presente relazione, il Comitato si è già riunito una volta.

2. I principi guida della politica di remunerazione

La Società definisce e applica una politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e del business.

Gli obiettivi principali della politica remunerativa sono:

- coinvolgere e incentivare gli amministratori ed il management la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo e del business;
- comunicare la volontà della Società di condividere con le professionalità più elevate del Gruppo l'incremento previsto di valore della Società medesima;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo, incentivandone la permanenza all'interno dello stesso;
- supportare la realizzazione di quanto previsto nel piano industriale triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione di Servizi Italia S.p.a.
- motivare la crescita remunerativa secondo parametri comparativi di mercato (paniere di società similari a Servizi Italia S.p.a. per settore e dimensioni utilizzato come benchmark di mercato);

- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una componente fissa e una componente aggiuntiva variabile correlata al raggiungimento di specifici obiettivi strategici conseguiti nel breve e medio-lungo termine.

La definizione della politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Direttore delle Risorse Umane, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione della Società.

La politica, come detto, definisce principi e linee guida ai quali:

- il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:
 - dei componenti il Consiglio di Amministrazione e in particolare degli amministratori investiti di particolari cariche;
 - Direttore generale;
 - dei Dirigenti con responsabilità strategica;
 - Senior Managers ed Executives.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, i criteri per l'attuazione della politica generale sulle remunerazioni.

Eventuali scostamenti dai criteri applicativi nella determinazione della remunerazione:

- degli amministratori investiti di particolari cariche, Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategica sono preventivamente esaminati e approvati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione;
- Senior Managers ed Executives sono preventivamente approvati dall'Amministratore Delegato in accordo con il Direttore delle Risorse Umane della Società.

Il Direttore delle Risorse Umane riferisce almeno una volta l'anno sul rispetto della politica e sui relativi criteri applicativi al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

2.1 La struttura e le componenti del pacchetto retributivo del Top Management

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere di proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari. Per tali meccanismi verrà applicata la normativa vigente in materia. Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, i Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Manager ed Executives è compiuta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione con l'ausilio di società indipendenti specializzate nell'*executive compensation*, sulla base di approcci metodologici che consentano di valutare la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle specifiche attribuzioni delegate nonché dell'impatto sui risultati finali di business del singolo.

2.1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del Bilancio al 31/12/2014, è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 23 aprile 2012 ed è costituito da 11 amministratori dei quali 4 sono in possesso dei requisiti di indipendenza. Gli Amministratori nominati dall'Assemblea sono stati: Facchini Luciano, Righi Enea, Eugeniani Ilaria, Olivi Roberto, Galbiati Paola, Tondolo Marzia, Marchetti Marco, Ghidoni Stefano, Paoloni Mauro, Pizzigati Mauro appartenenti tutti alla lista di maggioranza e Gabbrielli Mario appartenente alla lista di minoranza.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 17.10 dello Statuto Sociale, spetta un compenso, per il periodo di durata del mandato, determinato dall'Assemblea, in termini complessivi ai sensi

dell'articolo 2389, terzo comma, codice civile, all'atto della nomina. Tale compenso può essere anche formato da una parte fissa ed una variabile, quest'ultima commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, nell'ambito della determinazione complessiva effettuata dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 17.10 sopra citato.

Relativamente alla prassi di determinazione del compenso in termini complessivi, il Consiglio di Amministrazione in scadenza, solitamente, si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e invita l'Assemblea degli azionisti avente all'ordine del giorno la nomina del Consiglio di Amministrazione, a deliberare al riguardo, sulla base delle proposte che potranno essere formulate dagli Azionisti nel corso dello svolgimento dell'Assemblea medesima.

L'Assemblea tenuta in data 23 aprile 2012, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, in termini complessivi per le singole annualità di incarico 2012-2013-2014, un emolumento lordo annuo per massimi Euro 1.010 migliaia, composto da una parte fissa annua per Euro 770 migliaia ed una variabile annua per Euro 240 migliaia, quest'ultima commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi previsti nel piano MBO annuale e del piano LTI cash per il triennio 2012-2013-2014.

Tale compenso formulato in termini complessivi, è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2012, come previsto dal codice civile e dal vigente Statuto, previo accordo del Collegio Sindacale, tra gli amministratori, amministratori aventi particolari cariche e/o deleghe e partecipanti ai comitati previsti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana. Precisamente adottando il seguente criterio di distribuzione:

1. Una componente fissa annuale base uguale per tutti i componenti del Consiglio;
2. Una componente fissa annuale per gli Amministratori esecutivi (es. Amministratore Delegato, Consigliere delegato con specifiche attribuzioni);
3. Una componente fissa annuale per gli Amministratori investiti di particolari cariche (es. Presidente, Vice Presidente, Dirigente Preposto, Presidente di Comitato);
4. Un'unica componente fissa annuale per gli Amministratori nominati a far parte dei comitati pari alla componente fissa annuale base.

Il compenso decorre dalla data di conferimento della carica ovvero il 23 aprile 2012 e viene riconosciuto, *pro quota*, per il periodo che va fino alla chiusura dell'esercizio sociale cioè fino al 31 dicembre.

Nel caso di cessazione della carica, l'amministratore percepisce l'emolumento *pro quota* fino alla data di cessazione della carica.

Tra gli Amministratori destinatari del suddetto compenso sono presenti consiglieri indipendenti, non indipendenti, esecutivi e non esecutivi. Nel corso della durata del sistema di remunerazione, quale conseguenza dell'avvicinarsi o del conferimento di particolari cariche societarie in Servizi Italia S.p.a. o in Società Controllate, non è escluso che si aggiungano o subentrino altri soggetti.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi tenuto conto della loro partecipazione ai Comitati e non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Servizi Italia S.p.a. (non partecipano al piano c.d. MBO e LTI Cash). Tale disposizione non si applica nel caso di amministratori non esecutivi che siano anche Dirigenti della Società.

In linea con le best practices, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni.

Si precisa che per l'esercizio sociale 2013, relativamente agli Amministratori:

- non esistono accordi che attribuiscono o consentono il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico o la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto;
- non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza;
- non esiste un piano di successione degli Amministratori e relativamente all'eventuale previsione di appositi meccanismi, in caso di sostituzione anticipata rispetto alla scadenza, si fa riferimento allo Statuto;
- non sono stati approvati, da parte dell'Assemblea, piani di incentivazione a base azionaria (stock option) per Amministratori.

2.1.2 Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche

All'atto della nomina o nella prima riunione utile successiva, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli amministratori investiti di particolari cariche.

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

- dalla componente di compenso prevista al par. 2.1.1;
- una componente fissa annua lorda, se legati da un rapporto di dipendenza con la Società;
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), prevista dal Piano LTI Cash 2012-2013-2014;
- eventuali benefits riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui l'Amministratore sia investito di particolari cariche, ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni, la sua remunerazione è composta unicamente dalla componente stabilita dal consiglio che tiene conto della particolare carica di cui l'amministratore è investito.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione:

- sugli obiettivi M.B.O. e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance dell'Amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del M.B.O. dell'esercizio precedente;
- sullo stato di avanzamento della performance dell'Amministratore per quello che riguarda il Piano LTI Cash 2012-2013-2014.

2.1.3 Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategica

In Servizi Italia, i Dirigenti con responsabilità strategica sono dirigenti, individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

Al 31 dicembre 2013, Servizi Italia Spa aveva quali Dirigenti con responsabilità strategica:

- la Dott.ssa Ilaria Eugeniani- Direttore Amministrativo, Finanza e Controllo;
- l'Ing. Maurizio Casol- Direttore Operations

Il Consiglio di Amministrazione, almeno una volta l'anno, verifica che tali circostanze non ricorrano anche per ulteriori dipendenti della Società e/o del Gruppo.

La remunerazione del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategica, ad eccezione dei c.d. "benefici non monetari", è in via generale composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. R.A.L.);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (cd. M.B.O. 2013);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI Cash 2012-2013-2014);
- benefits (cd benefici non monetari) riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2.1.4 Senior Manager ed Executives

In Servizi Italia, Senior Manager ed Executives sono dipendenti che soddisfano specifici requisiti, che tengono conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia, del potere decisionale nelle scelte, del potenziale e della prestazione del dipendente.

La remunerazione degli altri Dirigenti e figure chiave interni all'organizzazione, più in generale è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (cd. M.B.O. 2013);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI Cash 2012-2013-2014);
- benefits riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione.

2.1.5 Compenso del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 2402 del c.c. all'atto della nomina del Collegio Sindacale della Servizi Italia S.p.a., l'Assemblea provvede a determinare il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi per l'intero periodo di durata del relativo ufficio. In particolare, nell'assemblea del 27 aprile 2011, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale per il triennio 2011-2012-2013, il compenso fisso annuo lordo del suo Presidente è stato stabilito in Euro 15 mila annui e quello dei componenti in Euro 10 mila annui. In linea con le best practices, è prevista una polizza assicurativa cd. D&O (Directors & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni.

2.1.6 Contratti di collaborazione

La Società può stipulare, al fine di fornire il corretto sviluppo organizzativo delle proprie funzioni, contratti di rapporto di collaborazione, regolati dalle norme del lavoro autonomo previste dagli artt. 2222 e segg. del C.C.. La stipula compete, nell'ambito dei poteri affidati dal Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e/o al Direttore delle Risorse Umane.

E' prassi aziendale, nel caso in cui per la particolare natura del contratto di collaborazione, non si possa in alcun modo ravvisare un rapporto di lavoro subordinato tra la società ed il collaboratore (non assoggettamento del collaboratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro) non riconoscere oltre al compenso definito per la prestazione, ulteriori trattamenti accessori, sia economici che previdenziali ed assistenziali. Al collaboratore, per le prestazioni richieste e per il corretto svolgimento della funzione, possono essere assegnati benefits (es. auto, telefono, pc) riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione, i cui costi di esercizio saranno a carico dell'azienda.

Alla data della presente relazione la Società ha in essere con il Dott. Righi Enea, un contratto di collaborazione coordinata e continuativa con una durata minima fino al 31 dicembre 2015, revocabile in caso di giusta causa.

2.1.7 Struttura retributiva delle figure di controllo

Il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni preposte al controllo interno Responsabile Internal Auditing e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari, è coerente con i compiti assegnati.

3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del Top Management

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Direttore Risorse Umane tengono conto di un bilanciamento della Retribuzione fissa lorda a Target fatto dal 75% di componente fissa e 25 % di componente variabile. Più precisamente:

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene conto se all'Amministratore investito di una particolare carica siano altresì delegate specifiche attribuzioni. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha generalmente un peso medio del 75% della Retribuzione fissa lorda a Target;
- l'incentivo a target MBO (annuale) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica di amministratore investito di particolari cariche nella Società (esclusi dunque i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) di peso medio pari a circa il 10% di detto compenso;
- l'incentivo a target LTI (annualizzata) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica di amministratore investito di particolari cariche nella Società (esclusi dunque i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) ed ha generalmente un peso medio pari a circa il 15% di detto compenso;

Per il Direttore Generale, i Dirigenti con responsabilità strategica, i Senior Manager ed Executives, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha generalmente un peso medio del 75% della Retribuzione fissa lorda a Target;
- l'incentivo a target MBO (annuale) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso ed ha generalmente un peso medio pari a circa il 10% di detto compenso;
- l'incentivo a target LTI (annualizzata) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso ed ha generalmente un peso medio pari a circa il 15% di detto compenso.

4. Criteri della retribuzione variabile

Piano annuale di MBO

La Società adotta come prassi un piano annuale (c.d. MBO) descritto nei criteri, nei termini e nelle modalità in apposito regolamento approvato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione. Di seguito una descrizione del funzionamento del piano.

Relativamente al piano annuale di MBO, i Beneficiari dell'incentivo previsto nel piano, sono Amministratori investiti di particolari cariche, Direttore Generale, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Manager e ed Executives (Organi di Line e Staff, impiegati che occupano ruoli organizzativi importanti, Responsabili di sito produttivo, Responsabili Commerciali), che a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società nell'orizzonte annuale considerato.

Il valore del bonus è annuale (target bonus annuale) e viene calcolato come % della Retribuzione fissa lorda in Servizi Italia in atto a specifica data (alla base di calcolo sono esclusi i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo Servizi Italia). Al raggiungimento dell'obiettivo a target, l'importo del premio verrà calcolato in percentuale sulla Retribuzione fissa lorda. Le soglie di percentuale variano dall'8% al 15% della Retribuzione fissa lorda a seconda dei Beneficiari.

La tipologia di obiettivo scelto per il piano annuale di MBO è di natura economico finanziaria, pianificato a budget nell'esercizio economico di riferimento e confrontato con quello effettivamente conseguito ed è uguale per tutti i beneficiari partecipanti al piano.

Annualmente la direzione societaria promuove incontri plenari ed individuali con le figure interessate, al fine di illustrare il sistema incentivante per l'anno considerato e assegnare gli obiettivi economici e qualitativi che la società si prefigge di raggiungere.

L'assegnazione degli obiettivi segue una logica di tipo *cascading* a partire dagli obiettivi assegnati al Top Management, coerenti con quelli fissati nel Piano Industriale. Per ognuno dei Beneficiari, l'Amministratore Delegato, di concerto col Superiore diretto del Beneficiario e con il Direttore Risorse Umane, individuerà, in base a fattori economico/gestionali o quantitativi e qualitativi, l'entità percentuale di erogazione del premio.

Il bonus viene eventualmente erogato a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio dell'esercizio di riferimento, considerando i risultati preliminari e le eventuali poste straordinarie, che hanno influenzato questi ultimi. L'erogazione interessa esclusivamente i beneficiari che sono presenti per l'intero anno di riferimento, che sono in forza al momento dell'erogazione e che hanno raggiunto gli obiettivi *ad personam* assegnati. L'erogazione è di tipo *one shot* riconosciuta entro i primi 6 mesi dell'esercizio successivo a quello di valutazione dei target individuali.

Relativamente all'esercizio 2013, si evidenzia che criteri del Piano annuale di MBO non sono variati rispetto a quelli dell'esercizio precedente. Si segnala che il costo complessivo del sistema M.B.O., è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a target a costo (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun Beneficiario. A tal fine il bilancio dell'esercizio di riferimento indicherà i suddetti costi per i quali è previsto l'accantonamento. Il costo dunque risulta autofinanziato nel risultato economico dell'azienda.

Sistema di incentivazione di medio/lungo periodo di tipo LTI Cash 2012-2013-2014

A partire dall'esercizio 2013, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha approvato un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo di tipo LTI Cash, connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale 2012-2013-2014.

Relativamente al piano LTI Cash, i Beneficiari dell'incentivo previsto nel piano, sono Amministratori investiti di particolari cariche, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Manager ed Executives, che a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società nell'orizzonte 2012-2013-2014 considerato.

Il valore del bonus viene calcolato come % della Retribuzione fissa lorda in Servizi Italia in atto a specifica data esclusi quindi i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo Servizi Italia). Il valore economico dell'obiettivo a target, (calcolato in percentuale sulla Retribuzione fissa lorda) sarà ripartito in egual misura in tre annualità. Le soglie di percentuale variano a seconda dei Beneficiari.

Il sistema prevede una soglia di accesso denominata *threshold* (al di sotto della quale l'intero bonus è nullo) e una strategia di incentivazione che lega il risultato conseguito al bonus maturato.

L'erogazione dell'incentivo – che avviene al termine dell'orizzonte temporale considerato – è condizionata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi di performance, alla permanenza del beneficiario in azienda.

Ad ogni Beneficiario, in relazione al raggiungimento degli obiettivi – viene riconosciuto il valore di bonus triennale (Target Bonus) secondo i seguenti criteri al:

- raggiungimento dell' obiettivo target: 1 Target Bonus;
- raggiungimento dell' obiettivo minimo: il Target Bonus si dimezza;
- raggiungimento dell' obiettivo massimo: il Target Bonus raddoppia.

Relativamente al Piano gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, sono in linea e coerenti con il piano industriale triennale 2012- 2013– 2014 ed hanno la finalità di sostenere la crescita dell'azienda nel triennio.

Gli obiettivi individuati sono:

- uno di natura economico finanziaria cumulato del triennio, che rappresenta la *threshold* del sistema di incentivazione, ciò significa che se non raggiunto l'intero incentivo è nullo;
- uno legato al valore del titolo.

I suddetti obiettivi sono uguali per tutti i partecipanti al Piano e ad ognuno degli obiettivi è stato attribuito un peso. Per i singoli obiettivi è stato definito un valore target, minimo e massimo.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio alla fine del triennio 2012-2013-2014; effetti straordinari sia negativi che positivi saranno valutati a consuntivo ad esclusiva discrezione del Consiglio.

Nel caso in cui la performance totale conseguita risulti compresa rispettivamente tra la performance minima e la performance target o tra performance target e la performance massima, il valore di incentivo verrà calcolato in modo proporzionale.

L'erogazione dell'incentivo avverrà alla fine del triennio considerato (2012–2013–2014) la cui liquidazione avverrà non oltre il primo semestre 2015.

L'erogazione dell'incentivo è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro con Servizi Italia alla data dell'effettiva erogazione dell'incentivo stesso.

In particolare:

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, intervenuta per qualsiasi ipotesi (es.: per dimissioni, per licenziamento, o per risoluzione consensuale), prima della scadenza del triennio 2012-2013-2014, il Beneficiario cessa la sua partecipazione al piano e di conseguenza l'incentivo non verrà erogato;

- In caso di risoluzione consensuale avvenuta nel periodo intercorrente tra la fine del triennio di cui sopra e la data dell'effettiva erogazione dell'incentivo, prevista indicativamente entro il primo semestre 2015, sarà liquidata l'intera cifra.

In nessun caso sarà erogato un bonus pro-quota basato sul numero di mesi lavorati nel triennio.

Il costo complessivo del sistema di LTI Cash è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a target a costo (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun Beneficiario. A tal fine, in bilancio si indicheranno i suddetti costi secondo i principi IAS, "spalmando" quindi nel periodo di vesting 2012 -2013-2014 la quota parte e prevedendone i relativi accantonamenti. Il costo, così calcolato, sarà autofinanziato nel risultato economico dell'azienda.

5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

In Servizi Italia è prassi non stipulare con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Managers, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti").

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale.

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia ed entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

La Società definisce al proprio interno criteri ai quali si uniformano anche le altre società del Gruppo per la gestione degli accordi di risoluzione anticipata dei rapporti dirigenziali e/o degli amministratori investiti di particolari cariche.

Per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari cariche, ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

6. Patti di non concorrenza

La Società può stipulare con i propri Direttori Generali, Dirigenti con responsabilità strategica e per professionalità particolarmente critiche di Senior Managers, o collaboratori patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL, alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore di riferimento in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e all'estensione territoriale/geografica.

7. Il processo per l'attuazione retributiva

Il sistema di *total rewards* rappresenta l'insieme dei sistemi di retribuzione adottati dalla Società, al fine di attrarre e trattenere le persone motivandole e orientando i comportamenti verso i risultati attesi.

Il Comitato della Remunerazione per il tramite del Direttore Risorse Umane ha dato corso ad un piano di *reward* che ha preso avvio dallo studio dei sistemi presenti, con l'obiettivo di intervenire sugli aspetti di debolezza ed enfatizzare i punti di forza e definire un piano che sia in linea agli obiettivi aziendali e bilanciato fra valore generato per l'azienda ed aspettative dei dipendenti.

Il processo per la definizione del Piano di total rewards di Servizi Italia, in linea con la filosofia e valori aziendali, tipologia di risorse umane impiegate e richieste per lo svolgimento delle attività previste dal business prevede come principali fasi:

1. Analisi delle strategie e degli obiettivi di business definiti nel piano industriale triennale, in cui sono definiti gli:
 - indicatori di performance
 - Obiettivi di crescita
 - Obiettivi di produttività
 - Obiettivi di riduzione costi
2. Analisi della struttura organizzativa
3. Verifica della competitività
4. Definizione di obiettivi e misure di performance
5. Progettazione e attuazione della politica retributiva

La Società, al fine di valutare il posizionamento del pacchetto retributivo riconosciuto ad Amministratori, Dirigenti, Ruoli Apicali, responsabili di funzione di *staff* e *line*, rispetto al mercato delle retribuzioni, con l'ausilio di fornitore specializzato, ha condotto un'analisi del posizionamento retributivo per le posizioni apicali e le *key positions* della società (suddivisa in dirigenti, quadri, impiegati) attraverso la conduzione di un benchmark esterno rispetto al mercato di riferimento.

L'analisi ha preso come riferimento il mercato italiano, considerando un paniere di aziende comparabili per settore di business, per dati dimensionali - in termini di fatturato e numero di dipendenti, per tipologia/caratteristiche e peso del ruolo (definito attraverso l'analisi delle *job description* - finalità e responsabilità del ruolo), in modo da rendere omogeneo il confronto anche tra aziende differenti.

La struttura retributiva, su cui si è stata condotta l'indagine è basata su due componenti che definiscono la Retribuzione Totale:

- Retribuzione Fissa: determinata generalmente tenendo conto la specializzazione professionale, il ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità;
- Retribuzione Variabile: determinata al fine di premiare i risultati raggiunti, sulla base di obiettivi individuali assegnati annualmente e che sono elemento motivazionale e di chiarezza che traducono le sfide aziendali, in un'ottica di creazione del valore nel breve periodo.

I risultati di analisi hanno evidenziato che il posizionamento complessivo in Servizi Italia rispetto al *benchmark* esterno, risulta essere competitivo, sia in termini di Retribuzione Base Annuale che di Retribuzione Totale-Fisso più Variabile.

Per quanto riguarda la politica di retribuzione variabile, sia intesa come valore del variabile a target che come tipologie di KPI utilizzati, Servizi Italia si dimostra competitiva e in linea con le migliori prassi di mercato.

Relativamente ai benefits assegnati (es. auto, pc e apparati telefonici), in Servizi Italia si riscontra una percentuale di diffusione in linea con le migliori prassi di mercato.

Periodicamente, di norma annualmente, in sede di budget economico, il Direttore Risorse Umane, per valutare eventuali variazioni retributive da apportare rispetto all'esercizio finanziario precedente si confronta con:

- con l'Amministratore Delegato e Comitato per le Nomine e la Remunerazione, relativamente alla retribuzione dei Dirigenti strategici;
- con l'Amministratore Delegato, relativamente alla retribuzione dei senior Manager ed Executives;
- i responsabili di funzione dell'organizzazione societaria, relativamente alla retribuzione del personale impiegatizio/operativo.

Si segnala che relativamente al personale operativo gli eventuali incrementi della componente retributiva possono verificarsi oltre che per l'applicazione del CCNL per l'erogazione del Premio di risultato (componente variabile) al raggiungimento degli obiettivi fissati negli accordi sindacali in essere.

8. Cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

Si segnala che alla politica di remunerazione attuata nel corso del 2013, non sono intervenute modifiche rispetto a quella adottata con riferimento all'esercizio finanziario precedente, inoltre a giudizio del management e del Comitato, risulta idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere l'equità interna e la trasparenza. Nell'esercizio in corso, il Comitato per la Remunerazione verificherà, secondo la propria competenza temporale:

- la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione;
- il pacchetto retributivo del Collegio Sindacale, in vista del rinnovo dello stesso Collegio per il triennio 2013-2016, prendendo in esame il report di Assonime -dicembre 2013, al fine di valutare e proporre un riferimento retributivo competitivo e in linea con le migliori prassi di mercato.

Alla Politica 2013 sono stati apportati alcuni affinamenti testuali rispetto alla Politica 2012, è stato inoltre inserito il paragrafo 2.1.5. Compenso del Collegio Sindacale.

9. Altre informazioni

Ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 si rileva che:

- nella predisposizione della Politica 2013 la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- Servizi Italia S.p.A. alla data della presente relazione non ha in essere piani di incentivazione azionaria.

SEZIONE II

L'Assemblea tenuta in data 23 aprile 2012, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, in termini complessivi per le singole annualità di incarico 2012-2013-2014, un emolumento lordo annuo per massimi Euro 1.010 migliaia, composto da una parte fissa annua per Euro 770 migliaia ed una variabile annua per Euro 240 migliaia, quest'ultima commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi previsti nel piano MBO annuale e del piano LTI cash per il triennio 2012-2013-2014.

Tale compenso formulato in termini complessivi, è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 23 aprile 2012, come previsto dal codice civile e dal vigente Statuto, previo accordo del Collegio Sindacale, tra gli amministratori, amministratori aventi particolari cariche e/o deleghe e partecipanti ai comitati previsti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana.

Il Resoconto tabellare di seguito presentato in “Sezione II” per informativa all’Assemblea degli Azionisti, fornisce un consuntivo in materia di remunerazione per l’esercizio 2013 evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata dalla Società nell’esercizio precedente.

In questa sezione di seguito vengono esposte le tabelle 1) e 3B) e la tab. 1) dello schema 7-ter richieste dall’allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Non vengono esposte le informazioni relative alle tabelle 2) e 3B), dall’allegato 3A del Regolamento Emittenti in quanto non sono stati approvati, da parte dell’Assemblea, piani di incentivazione a base azionaria (stock option) per amministratori.

Relativamente alle informazioni della tab.2 dello schema 7-ter richiesta dall’allegato 3A del Regolamento Emittenti, non esistono partecipazioni in Servizi Italia S.p.A. e nelle Società dalla stessa controllate, detenute dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche 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.

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

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 (Euro migliaia)	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni Utili					
Luciano Facchini	Presidente e Amministratore Delegato- Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				370	-	55	-	7	-	432	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	72	72	-	-
(III) Totale				370	-	55	-	7	72	504	-	-
Note									II) compensi società controllate collegate: SeSaTre+S. Martino 2000+Lavanderia Ind.le ZBM+ SIGI			
Enea Righi	Amministratore - Vice Presidente- Direttore Commerciale	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				357	-	51	-	7	-	415	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	59	59	-	-
(III) Totale				357	-	51	-	7	59	474	-	-
Note				Euro 105 migliaia per carica di amministratore+ Euro 252 migliaia da contratto CO.CO.CO.					II) compensi società controllate collegate: S. Martino 2000 Lavanderia Ind.le ZBM+ Servizi Italia Medical			
Ilaria Eugeniani	Amministratore- Dirigente Preposto	01/01/2013-1/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40	-	-	-	-	-	40	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	17	17	-	-
(III) Totale				40	-	-	-	-	17	57	-	-
Note									II) compensi società: SIGI +Lavanderia Ind.le ZBM			

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

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 (Euro migliaia)	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni Utili					
Mauro Paoloni	Amministratore indipendente- membro Comitato Controllo e Rischi- membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	10	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	10	-	-	-	-	20	-	-
Mauro Pizzigati	Amministratore indipendente- membro e Presidente Comitato Controllo e Rischi e Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2013-1/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	15	-	-	-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	15	-	-	-	-	25	-	-
Paola Galbiati	Amministratore indipendente- membro Comitato Controllo e Rischi e Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	10	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	10	-	-	-	-	20	-	-
Marco Marchetti	Amministratore con delega commerciale Area Lombardia	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				150	-	-	-	-	-	150	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				150	-	-	-	-	-	150	-	-

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

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 (Euro migliaia)	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni Utili					
Stefano Ghidoni	Amministratore non esecutivo	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-
Roberto Olivi	Amministratore non esecutivo	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-
Marzia Tondolo	Amministratore non esecutivo	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-
Mario Gabbriellini	Amministratore indipendente	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2014									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	-	10	-	-

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

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 (Euro migliaia)	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni Utili					
Marco Elefanti	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	-	-	-	-	-	15	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	35	35	-	-
(III) Totale				15	-	-	-	-	35	50	-	-
Note									II) compensi Coll.sind. in società controllate collegate: Lavanderia Ind.le ZBM+ Steril Piemonte+ IPP			
Andrea Spollero	Sindaco effettivo	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	3	3	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	3	13	-	-
Note									II) compensi sindaco in società controllate collegate: SeSaTre			
Anna Maria Fellegara	Sindaco effettivo	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	3	3	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	3	13	-	-
Note									II) compensi sindaco in società controllate collegate: Servizi Italia Medical			

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

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 (Euro migliaia)	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni Utili					
Ernestina Bosoni	Sindaco supplente	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Note				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Giorgio Visconti	Sindaco supplente	01/01/2013-31/12/2013	31/12/2013									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Note				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Veronica Camellini	Presidente Organismo Vigilanza	01/01/2013-31/12/2013	02/02/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	3	3	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	3	13	-	-
Francesco Magrini	Organismo Vigilanza	01/01/2013-31/12/2013	02/02/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	3	3	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	3	13	-	-
Laura Verzellesi	Organismo Vigilanza	01/01/2013-31/12/2013	02/02/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10	-	-	-	-	-	10	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	3	3	-	-
(III) Totale				10	-	-	-	-	3	13	-	-
Dirigenti Strategici		01/01/2013-31/12/2013	Dirigenti a tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				265	-	37	-	9	-	311	-	17
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	45	45	-	-
(III) Totale				265	-	37	-	9	45	356	-	-

TABELLA 3B:Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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	
Luciano Facchini	Amministratore Delegato		55	74	01/01/2013-31/12/2013	-	74	-	-
Enea Righi	Amministratore-Direttore Commerciale		51	57	01/01/2013-31/12/2013	-	57	-	-
Dirigenti Strategici			37	50	01/01/2013-31/12/2013	-	50	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO esercizio 2013 delibera 13 marzo 2014	143	-	-	-	-	-	-
		Piano LT1 cash esercizio 2012 -2013-2014 delibera 12 luglio 2012	-	181	-	-	181	-	-
(II) Compensi nella società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			143	181	-	-	181	-	-

SCHEMA 7 ter – TAB 1 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali.

Cognome 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 corso
Marchetti Marco	Amministratore	Servizi Italia S.p.A. Titolo di possesso: diretto Modalità del possesso: diretto	1.700	Nessuna	Nessuna	1.700
Gabbrielli Mario	Amministratore	Servizi Italia S.p.A. Titolo di possesso: diretto Modalità del possesso: gestione titoli presso Albertini syz - Milano	7.150	Nessuna	Nessuna	7.150