



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**AI SENSI DELL'ART. 123-*ter* DEL D. LGS. 58/1998 E DELL'ART. 84-quater
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad esprimere il proprio voto consultivo in merito alla politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per la sua adozione ed attuazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 58/1998.

La presente relazione è redatta anche ai sensi dell'art. 84-quater del regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti.

Sezione I

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: (i) la politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società e (ii) le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica (la "Politica sulla Remunerazione").

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del codice di autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Autodisciplina" o "Codice") in materia di remunerazione degli amministratori ("**Amministratori**") e dei dirigenti con responsabilità strategiche ("**Manager**") degli emittenti quotati, cui Saras ha aderito.

La Politica sulla Remunerazione, inoltre, è stata adottata per gli effetti dell'articolo 14 della Procedura per le Operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010.

.

A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La politica di remunerazione degli Amministratori e dei Manager viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Le linee guida ed i principi della Politica sulla Remunerazione sono stati predisposti e approvati dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione e le Nomine

In conformità a quanto previsto dagli articoli 6.P.3. e 6.C.5. del Codice, il Consiglio ha istituito al suo interno un Comitato per la Remunerazione al quale sono state attribuite anche le funzioni proprie del Comitato Nomine così come previste dell'art. 5 del Codice di Autodisciplina ("Comitato per la Remunerazione e le Nomine" o "Comitato"). Le regole minime di composizione, compiti e funzionamento del Comitato sono stabiliti dal relativo Regolamento, modificato in data 9 agosto 2012 al fine di tener conto delle nuove funzioni allo stesso attribuite. In particolare, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio, e, con riferimento agli amministratori ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- svolgere attività istruttoria e formulare proposte in materia di piani di remunerazione basati su azioni.

Inoltre, il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte 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 monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati dal Consiglio di Amministrazione, può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla Direzione Risorse Umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Il regolamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine prevede che il Comitato sia composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, e che almeno un componente del Comitato possieda una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Fanno attualmente parte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine: l'Ing. Gilberto Callera (presidente), il Dott. Giancarlo Cerutti, entrambi consiglieri indipendenti e l'Ing. Gabriele Previati, consigliere non esecutivo.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono convocate dal presidente, ogniqualevolta egli lo ritenga opportuno. Il Comitato è validamente costituito in presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine può partecipare ogni persona di cui il Comitato stesso ritenga opportuna la presenza, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione. Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Ai lavori del Comitato per la Remunerazione e le Nomine partecipa anche il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato.

C. Eventuale intervento di esperti indipendenti

La Società non si è avvalsa di consulenti esterni nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

D. Finalità e principi

La Società definisce ed applica una politica generale sulle remunerazioni:

- (i) idonea ad attrarre, trattenere e motivare profili altamente qualificati, dotati delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- (ii) volta ad incentivare il management a creare valore per gli azionisti e promuovere la sostenibilità della Società nel medio-lungo periodo; e
- (iii) strutturata in modo tale da garantire che la remunerazione sia parametrata ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e dal management.

E. Componenti fisse e variabili

E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione

Con riferimento agli amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli amministratori indipendenti), ad essi è attribuito un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

Ai membri dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (Comitato per la Remunerazione e le Nomine e Comitato Controllo e Rischi), in aggiunta al compenso quali amministratori deliberato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina, è attribuita una remunerazione annua determinata in base al particolare impegno richiesto agli stessi in ragione dei compiti loro spettanti quali membri dei Comitati.

Con riferimento agli Amministratori, a seguito della nomina il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione da attribuire agli Amministratori. Sulla base di tale proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – la remunerazione per gli Amministratori.

Agli Amministratori, oltre alla remunerazione deliberata dall'assemblea degli azionisti, viene corrisposto esclusivamente un compenso in misura fissa, non essendo previsto per gli stessi alcun tipo di incentivo, premio in azioni o altro compenso variabile.

La Società ribadisce l'adequatezza di tale scelta e, quindi, la non necessità di stabilire meccanismi incentivanti finalizzati a trattenere e motivare gli Amministratori fintanto che il ruolo di amministratori esecutivi sia attribuito e/o le particolari cariche conferite agli amministratori soci delle società Gian Marco Moratti S.a.p.A. di Gian Marco Moratti e Massimo Moratti S.a.p.A. di Massimo Moratti, che, in virtù del patto parasociale sottoscritto in data 1° ottobre 2013 e relativo alle azioni da ciascuna di esse rispettivamente detenute in Saras S.p.A, esercitano il controllo congiunto sulla Società, essendo gli interessi di questi ultimi intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

I risultati, positivi o negativi, dagli stessi conseguiti in qualità di amministratori esecutivi della Società, infatti, si ripercuoteranno nella maggior parte dei casi sul valore delle loro partecipazioni di maggioranza, generando, pertanto, la spinta a raggiungere risultati più che soddisfacenti per l'impresa.

Tale scelta è stata confermata anche con riferimento alla carica di Vice Presidente Esecutivo in quanto attribuita a soggetto che svolge il ruolo di Direttore Generale per il quale si ritiene adeguata la retribuzione determinata in base ai criteri indicati per i Manager.

E.2 Manager

Con riferimento ai Manager, la Politica sulla Remunerazione prevede che la retribuzione complessiva degli stessi comprenda:

- (i) una componente fissa, che retribuisca adeguatamente l'esperienza, il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità assegnate ai Manager,
- (ii) una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* (collettivi ed individuali, economici e non economici, in funzione della creazione di valore a lungo termine per gli azionisti), che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva dei Manager,
- (iii) i *fringe benefit* ordinariamente attribuibili ai Manager sulla base delle *policy* di Gruppo.

La componente variabile della remunerazione sarà distinta in un incentivo di breve periodo, a scadenza generalmente annuale, ed un incentivo di lungo periodo.

L'incidenza degli incentivi di breve periodo sulla componente variabile nel suo complesso, rapportata ad anno, non potrà eccedere il 40%.

Nel rispetto dei suddetti principi generali, la struttura della remunerazione dei Manager è determinata sulla base dei seguenti criteri applicativi:

(a) Livello dei compensi.

Il livello complessivo della retribuzione offerta dalla Società ai Manager dovrà necessariamente mantenersi competitivo rispetto al livello medio di mercato per incarichi e posizioni analoghe.

(b) Equilibrio tra parte fissa e parte variabile della remunerazione.

La componente fissa e quella variabile della remunerazione devono essere adeguatamente bilanciate, per scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine della Società ed evitare che i Manager siano indotti ad agire in contrasto con gli obiettivi strategici e la politica di gestione di rischio della Società.

La componente fissa della remunerazione, pertanto, dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dei Manager anche nel caso in cui l'eventuale compenso variabile non fosse erogato a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

(c) Limite alla parte variabile della remunerazione.

Il compenso variabile aggregato, riferibile ad anno, attribuibile a ciascun Manager, comprensivo di ogni incentivo in denaro o in natura (ivi inclusa, a titolo di esempio, l'attribuzione di azioni della Società in conformità a un piano di azionariato), dovrà essere compreso tra un minimo del 70% della componente fissa della retribuzione ed un massimo pari al 220% della componente fissa della remunerazione del Manager.

(d) Determinazione degli obiettivi di *performance*.

(i) *Parametri.*

Si prevede una soglia minima di *performance* al di sotto della quale non sarà riconosciuto alcun premio o incentivo ai Manager.

Gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è legato il pagamento del compenso variabile dovranno essere preventivamente determinati dal Consiglio di Amministrazione ed indicati ai Manager.

Il compenso variabile sarà determinato sulla base:

- (i) dei risultati economici della Società e della performance azionaria di Saras,
- (ii) dei risultati individuali di ciascun Manager

A tale fine, rileveranno i seguenti elementi e grandezze economiche:

- i. con specifico riferimento ai risultati economici della Società: quali, a titolo esemplificativo, MOL e Total Shareholder Return delle azioni Saras (pari alla variazione del prezzo dell'azione);
- ii. per quanto concerne i risultati individuali: obiettivi strategici della direzione di riferimento.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha individuato nell'utile netto *adjusted* il parametro di *performance* da valutare ai fini del riconoscimento dell'incentivo di breve periodo.

Quanto all'ammontare del variabile annuo, fermo il limite del 40% dell'incidenza degli incentivi di breve periodo sulla componente variabile nel suo complesso rapportata ad anno, il Consiglio ha individuato quali parametri di riferimento l'efficienza energetica, i costi e gli inventari.

(ii) *Valutazione su base pluriennale della performance.*

La *performance* dei Manager dovrà essere valutata in un periodo di tempo pluriennale, prevedendo per tutti i compensi variabili (con l'eccezione degli incentivi di breve periodo) un periodo di maturazione almeno triennale del relativo premio.

(e) Differimento di parte della componente variabile.

Sempre nell'ottica di garantire l'esatta corrispondenza tra l'ammontare corrisposto ai Manager a titolo di retribuzione e la loro *performance* e di valutare l'impatto di tale *performance* sui risultati della Società nel lungo periodo, la corresponsione di una parte rilevante del compenso variabile maturato dovrà essere differita per un periodo di almeno 1 anno.

La porzione di compenso variabile, riferita ad anno differita, sarà non inferiore al 60%.

Componente variabile – incentivo di medio lungo periodo: Piani azionari

La componente variabile della remunerazione dei Manager legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo è costituita dal Piano di *Stock Grant* approvato dall'Assemblea degli azionisti in data 24 aprile 2013 ("Piano di *Stock Grant*"), disponibile sul sito *internet* della Società (<http://www.saras.it>).

Rinviando al documento pubblicato, di seguito si sintetizzano gli elementi principali del Piano di *Stock Grant*.

Il Piano di *Stock Grant* prevede l'assegnazione gratuita di diritti a ricevere Azioni della Società al termine di un determinato periodo di *vesting* (3 anni) e a condizione che siano raggiunti predeterminati obiettivi di *performance* triennali.

Il numero massimo di azioni assegnate a ciascun Manager beneficiario (v. tabella 3A) è definito dal Consiglio di Amministrazione.

L'effettiva consegna ai beneficiari delle azioni avviene entro sei mesi dalla fine del Periodo di Performance (2013-2015) subordinatamente alla verifica da parte della Società del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* triennale. L'indicatore utilizzato per misurare la performance aziendale nel periodo di

riferimento è il *total shareholder return* (“TSR”) calcolato rispetto ad un gruppo di aziende industriali selezionate facenti parte dell’indice FTSE Italia Mid Cap.

Il FTSE Italia Mid Cap è un indice della Borsa di Milano dove vengono giornalmente negoziate le azioni di società aventi una media capitalizzazione. L'indice azionario italiano FTSE Italia Mid Cap è composto da un totale di 60 titoli con revisione del paniere su base trimestrale.

La scelta di utilizzare questo indicatore per misurare la *performance* di Saras consente di mitigare i potenziali rischi derivanti dal confronto con un campione di aziende eccessivamente limitato e, al contempo, di allinearsi alle *best practice* di mercato.

Il Piano di Stock Grant prevede un periodo di “*lock up*”: successivamente alla attribuzione, una quota delle azioni attribuite (pari al 80%) sarà liberamente negoziabile mentre la restante quota delle azioni attribuite (pari al 20%) sarà soggetta a vincoli di trasferimento per un periodo pari a 24 mesi dalla data di Consegna delle azioni stesse.

Ulteriori criteri applicativi inerenti la remunerazione dei Manager

(a) Compensi del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

I meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili dovranno essere coerenti con i compiti ad essi assegnati al fine di minimizzare ogni eventuale conflitto di interessi.

In particolare, nella determinazione degli obiettivi di *performance*, gli obiettivi individuali dovranno essere legati allo svolgimento delle loro specifiche funzioni.

(b) Divieto di bonus garantiti.

Non potranno essere corrisposti *bonus* garantiti, vale a dire non soggetti ad alcun obiettivo di *performance* o altrimenti condizionati al raggiungimento di obiettivi predeterminati, fatta eccezione per i *bonus* eventualmente attribuiti al momento dell’assunzione di nuovi Manager, il cui importo, tuttavia, non potrà eccedere il 70% della componente fissa delle remunerazione che sarà loro corrisposta.

F. Benefici non monetari

Non sono previsti benefici non monetari per gli Amministratori

Ai Manager possono essere attribuiti benefici non monetari sulla base delle *policy* di Gruppo, consistenti, principalmente, in automobili aziendali e *check up* sanitari.

G. (si rinvia al precedente punto E)

H. (si rinvia al precedente punto E)

I. Coerenza con gli interessi a lungo termine e con la politica di gestione del rischio della Società

Gli interessi a lungo termine della Società e la politica seguita in relazione alla gestione e al monitoraggio dei principali rischi aziendali sono parte integrante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità al predetto sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

J. (si rinvia al precedente punto E)

K. (si rinvia al precedente punto E)

L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche

Ai Manager è riconosciuta un'assicurazione per il rimborso delle spese sanitarie, integrativa al Fondo Sanitario FASI.

N. (si rinvia al precedente punto E)

O. Riferimento a politiche retributive di altre società

La remunerazione degli amministratori e i livelli di retribuzione dei Manager sono determinati sulla base della verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, ponendo a confronto la Società e le principali società italiane quotate ad essa comparabili.

In particolare, nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine avrà il compito di monitorare costantemente la prassi di mercato, sia nazionale che internazionale, per valutare la corrispondenza delle

retribuzioni corrisposte dalla Società a quelle pagate dalle società concorrenti o altrimenti paragonabili alla Società stessa.

Sezione II

Si fornisce, di seguito, la descrizione dei compensi corrisposti dalla Società ai propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio sociale 2014.

Prima Parte

Compensi agli amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi, nel corso del 2014, sono stati erogati compensi fissi deliberati dall'assemblea degli azionisti del 27 aprile 2012.

Compensi per la partecipazione a comitati consiliari

In relazione alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e le Nomine e al Comitato Controllo e Rischi, agli amministratori non esecutivi membri di tali comitati consiliari sono stati inoltre corrisposti, nel corso del 2014, dei compensi aggiuntivi approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 aprile 2012.

Compensi fissi aggiuntivi per taluni amministratori esecutivi

Per quanto riguarda il Presidente Gianmarco Moratti, l'Amministratore Delegato Massimo Moratti e il Vice Presidente Angelo Moratti, ad integrazione di quanto determinato dall'assemblea degli azionisti del 27 aprile 2012 per il ruolo di amministratori, sono stati erogati ulteriori compensi fissi nella misura individuata dal Consiglio di amministrazione del 14 maggio 2012.

Compensi variabili

Nel corso del 2014 non sono stati corrisposti compensi variabili ai membri del Consiglio di Amministrazione. Tale politica di remunerazione è motivata, come indicato nella Sezione I, in virtù del fatto che il Presidente Gianmarco Moratti, l'Amministratore Delegato Massimo Moratti e il Vice Presidente Angelo Moratti sono soci delle società Gian Marco Moratti S.a.p.A. di Gian Marco Moratti e Massimo Moratti S.a.p.A. di Massimo Moratti, che esercitano il controllo congiunto di Saras S.p.A., con la conseguenza che i loro interessi sono intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

Per quanto riguarda i Manager di Saras S.p.A., ossia il Vice Presidente Esecutivo e Direttore Generale e un ulteriore dirigente con responsabilità strategiche, tali soggetti sono destinatari di un piano di incentivazione di breve periodo di natura monetaria e di una incentivazione di medio-lungo periodo costituita dal piano di *Stock Grant* approvato dall'assemblea degli azionisti in data 24 aprile 2013, disponibile sul sito *internet* della Società (<http://www.saras.it>), come meglio descritto nella Sezione I. Nel corso del 2014 i Manager non hanno percepito alcun compenso variabile ai sensi del piano di incentivazione di breve periodo, in ragione del mancato raggiungimento della soglia minima di *performance* prevista dal piano.

Altri compensi percepiti da membri del Consiglio di Amministrazione

Il Vice Presidente Angelo Moratti, il Vice Presidente Esecutivo e Direttore Generale Dario Scaffardi e l'amministratore Angelomario Moratti hanno percepito nel corso del 2014 ulteriori compensi nell'ambito del proprio rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica di amministratore di Saras S.p.A. o di risoluzione del rapporto di lavoro. Le indennità riportate nella colonna 7 della tabella 1 della Seconda Parte della presente Sezione II si riferiscono a trattamenti di fine rapporto maturati sino al 31 dicembre 2014 nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

Seconda Parte

Si allegano le tabelle redatte ai sensi dell'Allegato 3A, schemi 7-*bis* (tabella 1 e tabella 3A) e 7-*ter* del Regolamento Emittenti (tabella 1).

ALLEGATO 3A - SEZIONE II**SCHEMA 7-BIS****TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati ¹	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione rapp. di lavoro
Gianmarco Moratti	Presidente	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	1.536.000,00 ²				1.536.000,00	
Massimo Moratti	Amministratore Delegato	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	1.536.000,00 ²				1.536.000,00	
Angelo Moratti	Vice Presidente	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	236.000,00 ²			541.505,00 ³	777.505,00	
Gilberto Callera	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	36.000,00	42.000,00			78.000,00	
Giancarlo Cerutti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	36.000,00	28.000,00			64.000,00	
Angelomario Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	36.000,00			204.420,00 ³	240.420,00	83.185,00
Gabriele Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	36.000,00				36.000,00	
Gabriele Prevati	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	36.000,00	28.000,00		50.000,00 ⁴	114.000,00	
Igor Ivanovich Sechin	Amministratore	dal 14/05/13	Ass.Bil. 2014	36.000,00				36.000,00	
Dario Scaffardi	Vice Pres. Esecutivo Direttore Generale	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	36.000,00			758.896,00 ³	794.896,00	47.102,00
F. Superti Furga	Pres. Coll. Sindacale	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	62.400,00 ⁹			31.200,00 ⁸	93.600,00	
Giovanni Camera	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	41.600,00 ⁹			151.624,00 ⁵	193.224,00	
Michele Di Martino	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2014	44.726,00 ¹⁰			23.091,00 ⁶	67.817,00	
Luigi Borrè	Sindaco supplente	Intero periodo	Ass.Bil. 2014				7.626,00 ⁷	7.626,00	
Marco Visentin	Sindaco supplente	Intero periodo	Ass.Bil. 2014						
Dir. strategici							610.996,00 ³	610.996,00	201.836,00

¹ Si veda sotto tabella 1(a)² Di cui 36.000,00 compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti³ Competenze di lavoro subordinato⁴ Compenso quale presidente dell'organismo di vigilanza di Saras S.p.A. e della controllata Sarlux S.r.l.⁵ Compensi quale membro degli organismi di vigilanza di Saras e delle controllate Sardeolica S.r.l., Sartec S.p.A., Sarlux S.r.l., Deposito di Arcola S.r.l. e Arcola Petroliera S.r.l. fino al 30.09.14, nonché quale Presidente del Collegio Sindacale delle controllate Sartec S.p.A., Ensar S.r.l. dal 01.01.14 al 23.04.14 e Deposito di Arcola S.r.l. fino al 23.04.14 nonché quale Sindaco effettivo della controllata Sarlux S.r.l., nonché quale Sindaco unico delle società controllate Parchi Eolici Ulassai S.r.l., Sardeolica S.r.l. e Ensar S.r.l. dal 24.04.14 e fino al 12.11.14 e Arcola Petroliera S.r.l. fino al 30.09.14⁶ Compensi quale Sindaco effettivo delle controllate Sarlux S.r.l. e Ensar S.r.l. fino al 23.04.14⁷ Compensi quale Sindaco effettivo delle controllate Sartec S.p.A. fino al 23.04.14 e Ensar S.r.l. fino al 23.04.14 nonché sindaco unico della controllata Sargas S.r.l.⁸ Compenso quale Presidente del Collegio Sindacale della controllata Sarlux S.r.l. - compenso comprensivo di cassa professionale⁹ Compenso comprensivo di cassa professionale¹⁰ Compenso comprensivo di indennità art. 37 lettera c DM 02.09.2010 n. 169

TABELLA 1(a)		
Compensi per la partecipazione a comitati		
Comitato per la remunerazione e le nomine	Gilberto Callera	21.000,00
	Giancarlo Cerutti	14.000,00
	Gabriele Previati	14.000,00
Comitato controllo e rischi	Gilberto Callera	21.000,00
	Giancarlo Cerutti	14.000,00
	Gabriele Previati	14.000,00

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

[illegible]

TABELLA 1 : PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Gian Marco Moratti	Presidente	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Massimo Moratti	Amministratore Delegato	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Angelo Moratti	Vice Presidente	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Angelomario Moratti	Amministratore	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Gabriele Moratti	Amministratore	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Gilberto Callera	Amministratore	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Igor Ivanovich Sechin	Amministratore	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Giancarlo Cerutti	Amministratore	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Gabriele Prevati	Amministratore	SARAS S.p.A.	12.164	0	-	12.164
Dario Scaffardi	Vice Pres.Esec. e Dir.Gen	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Ferdinando Superti Furga	Pres. Collegio Sindacale	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Giovanni Camera	Sindaco Effettivo	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Michele Di Martino	Sindaco Effettivo	SARAS S.p.A.	0	0	0	0
Borrè Luigi	Sindaco supplente	SARAS S.p.A.	10.000	0	0	10.000
Visentin Marco	Sindaco supplente	SARAS S.p.A.	0	0	0	0

TABELLA 2 : PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO DI AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	SARAS S.p.A.	-	-	-	0