

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-quater Regolamento Emittenti

Sezione I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione di Sabaf S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 dicembre 2011, definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione è stata predisposta:

- ai sensi dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nel nuovo testo approvato nel marzo 2010;
 - in coerenza con le Raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385, alle quali è stata data attuazione legislativa con l'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza
- ed è applicabile a partire dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Tale politica troverà piena attuazione nel corso del 2012 a seguito della nomina dei nuovi Organi Sociali.

In precedenza una politica di remunerazione non era stata formalmente deliberata; il sistema di remunerazione in essere, peraltro, non ha subito innovazioni di rilievo, ad eccezione dell'introduzione di una componente di incentivi a lungo termine.

Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e implementazione della politica di remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione (composto dagli amministratori Fausto Gardoni, Presidente, Giuseppe Cavalli, Flavio Pasotti e Leonardo Cossu, tutti indipendenti ai sensi del TUF), su incarico del Consiglio di Amministrazione, ha elaborato una bozza della presente politica, in coerenza con i riferimenti normativi e di autoregolamentazione sopra indicati.

Per la predisposizione della politica non sono intervenuti esperti indipendenti o consulenti, né sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

La bozza finale della politica di remunerazione è stata presentata dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2011, che ha approvato il documento senza apportare modifiche.

E' responsabilità del Consiglio di Amministrazione dare corretta attuazione alla politica di remunerazione.

E' responsabilità del Comitato per la Remunerazione:

- formulare proposte al Consiglio, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Consiglieri che ricoprono particolari cariche
- formulare suggerimenti per la definizione degli obiettivi a cui legale la componente variabile annuale e gli incentivi di lungo termine, al fine di garantirne l'allineamento con gli interessi a lungo termine degli azionisti e con la strategia aziendale
- valutare i criteri per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e formulare al Consiglio raccomandazioni in materia
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio.

E' responsabilità della Direzione Risorse Umane attuare operativamente quanto deliberato dal Consiglio.

Finalità perseguiti con la politica di remunerazione

La Società ritiene che la politica per la remunerazione rappresenti uno strumento finalizzato:

- ad attrarre, motivare, fidelizzare persone con idonee competenze professionali;
- ad allineare gli interessi del management con quelli degli Azionisti;
- a favorire nel medio-lungo temine la creazione di un sostenibile valore per gli azionisti e mantenere un'adeguata competitività dell'azienda nel settore in cui opera.

Componente fissa annuale

Amministratori

L'Assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, determina un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti i membri del Consiglio, comprensivo di un ammontare in misura fissa e di gettoni di presenza.

Nel rispetto del suddetto importo complessivo massimo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso aggiuntivo per gli amministratori investiti di particolari cariche.

La componente fissa è tale da attrarre e motivare individui aventi adeguate competenze per le cariche loro affidate nell'ambito del Consiglio, avendo come riferimento i compensi riconosciuti per gli stessi incarichi da altre società industriali italiane quotate in Borsa di dimensioni paragonabili.

E' prassi di Sabaf S.p.A. nominare alla carica di Presidente e Vicepresidenti esponenti della famiglia Saleri, azionista di controllo della Società tramite la società Giuseppe Saleri S.a.p.A. A tali amministratori, ancorché esecutivi, non sono riconosciuti compensi variabili, ma solo compensi aggiuntivi a quelli di amministratori per le particolari cariche ricoperte.

Agli amministratori che partecipano a comitati (Comitato per il Controllo Interno, Comitato per la Remunerazione) sono riconosciuti compensi in misura fissa volti a remunerare l'impegno loro richiesto.

Altri dirigenti con responsabilità strategiche

I rapporti di lavoro del Direttore Finanziario e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono regolati dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali. In tale ambito, il compenso fisso è determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci è determinato dall'Assemblea degli Azionisti, che definisce un valore fisso per il Presidente e per gli altri Sindaci effettivi.

Componente variabile annuale

Agli amministratori esecutivi (esclusi il Presidente e i Vicepresidenti) e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una componente variabile annua legata a un piano di MBO.

Tale piano prevede la definizione di un obiettivo comune (l'EBIT di Gruppo, che è considerato il principale indicatore della performance economica del Gruppo) e di obiettivi individuali, quantificabili e misurabili, sia di natura economico-finanziaria, sia tecnico-produttivi. Tutti gli obiettivi sono fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in coerenza con il budget.

La componente variabile non può eccedere il 25% della retribuzione annua fissa lorda (RAL); può essere riconosciuta in modo parziale in caso di raggiungimento incompleto degli obiettivi.

La componente variabile è liquidata per il 75% nel mese di aprile successivo all'anno di riferimento e per il 25% nel mese di gennaio del secondo anno successivo.

Il piano di MBO è esteso ad altre persone, individuate dall'Amministratore Delegato tra i manager che a lui riportano direttamente o che riportano ai manager suddetti.

Agli amministratori non esecutivi non sono riconosciuti compensi variabili.

Incentivi a lungo termine

Con la presente politica è introdotto un incentivo monetario di lungo termine, legato ad obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo periodo.

L'incentivo ha un orizzonte triennale ed è destinato esclusivamente agli amministratori esecutivi (esclusi il Presidente e i Vicepresidenti) e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi di performance, fissati in coerenza con il piano industriale triennale, sono proposti dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, in quanto organo deputato all'approvazione dell'incentivo monetario di lungo termine.

Gli obiettivi ai quali è parametrato l'incentivo di lungo termine saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nel corso del 2012.

La componente variabile di lungo termine totale per i tre anni non può eccedere il 50% della retribuzione annua fissa lorda (RAL); può essere riconosciuta in modo parziale in caso di raggiungimento incompleto degli obiettivi. In caso di superamento consuntivo del 100% degli obiettivi assegnati può essere riconosciuta una maggiorazione sul 50% della retribuzione annua fissa lorda.

La componente variabile è liquidata integralmente successivamente all'approvazione del bilancio del terzo anno di riferimento.

Incentivi basati su strumenti finanziari

Nell'ambito della politica di remunerazione in vigore, non è previsto il ricorso a incentivi basati su strumenti finanziari (*stock option, stock grant, phantom stock* o altri).

Compensi per cariche in società controllate

Agli Amministratori e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti compensi - esclusivamente in misura fissa - per cariche ricoperte in società controllate. Tali compensi, oltre all'approvazione da parte degli organi competenti delle società controllate, sono soggetti al parere favorevole del Comitato per la Remunerazione.

Benefici non monetari

A favore di Amministratori, Sindaci e dirigenti della società è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'assemblea degli azionisti.

Ai dirigenti sono altresì riconosciute una polizza vita e la copertura delle spese mediche (FASI), entrambe previste dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali; è inoltre stipulata una polizza integrativa per la copertura della quota di spese mediche non coperte dai rimborsi FASI.

Nessun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche beneficia di autovetture aziendali.

Indennità per la cessazione anticipata del rapporto

Per gli amministratori e per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche non esistono accordi che regolino ex ante la parte economica riguardante una cessazione anticipata del rapporto in essere.

Per l'interruzione del rapporto per motivi diversi dalla giusta causa o giustificati motivi da parte del datore di lavoro, è politica della Società perseguire accordi consensuali per la chiusura del rapporto, nel rispetto degli obblighi di legge e di contratto.

Per gli amministratori non è previsto, alla data attuale, un trattamento di fine mandato.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Sezione II – REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2011

Remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2011

La remunerazione riconosciuta agli amministratori per l'esercizio 2011, in coerenza con la Politica descritta nella Sezione I ad eccezione della componente variabile di lungo periodo non ancora attuata, è stata rappresentata dai seguenti elementi:

- un compenso fisso, deliberato dall'assemblea del 28 aprile 2009, di complessivi euro 153.000, di cui euro 18.000 attribuiti ad ogni amministratore esecutivo, euro 15.000 ad ogni amministratore membro del Comitato per il Controllo Interno ed euro 6.000 agli altri amministratori;
- un compenso fisso, deliberato dall'assemblea del 28 aprile 2009, di complessivi euro 588.000 suddiviso tra amministratori investiti di particolari cariche (Presidente, Vicepresidenti e Amministratore Delegato) come dettagliato nella tabella successiva;
- un gettone di presenza di euro 2.000, spettante soltanto agli amministratori non esecutivi, per ogni presenza alle riunioni del Consiglio di Amministrazione.

All'Amministratore Delegato Angelo Bettinzoli è stato altresì attribuito un compenso variabile di euro 85.000, erogato nel corso del 2011 in relazione al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2010. Tale compenso era legato al raggiungimento di due obiettivi (livello di reddito operativo consolidato nel 2010 e prezzo medio del titolo Sabaf nel mese di dicembre 2010) che sono stati entrambi raggiunti al livello massimo.

All'amministratore Alberto Bartoli, Direttore Amministrativo e Finanziario di Sabaf S.p.A è stata altresì riconosciuta una retribuzione fissa da lavoro dipendente di euro 158.496 e un compenso variabile di euro 42.588 erogato nel corso del 2011 in relazione al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2010. Il compenso variabile era legato al raggiungimento di due obiettivi (livello di reddito operativo consolidato nel 2010 e prezzo medio del titolo Sabaf nel mese di dicembre 2010) che sono stati entrambi raggiunti al livello massimo.

Si segnala che in relazione al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2011 a favore degli amministratori Angelo Bettinzoli e Alberto Bartoli non sono maturati compensi nel corso dell'esercizio, in quanto gli obiettivi assegnati non sono stati raggiunti.

Alcuni amministratori ricoprono cariche in altre società del Gruppo ed hanno maturato nel corso del 2011 un compenso fisso per tali cariche, dettagliato nella tabella successiva.

Non sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Non sono previste né sono state erogate indennità per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Remunerazione dei Sindaci per l'esercizio 2011

La remunerazione riconosciuta ai sindaci per l'esercizio 2011 è rappresentata da un compenso fisso determinato dall'assemblea del 28 aprile 2009.

Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2011

La remunerazione dei due dirigenti con responsabilità strategiche è rappresentata dalla retribuzione fissa da lavoro dipendente di complessivi euro 229.601 e da un compenso variabile di complessivi euro 49.367 erogato nel corso del 2011 in relazione al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2010. Sono inoltre stati erogati altri compensi per complessivi euro 7.500 in relazione ad incarichi specifici ed euro 22.500 da società controllate.

Nel corso del 2011 sono maturati compensi variabili per euro 3.843 per il parziale raggiungimento di alcuni degli obiettivi del piano MBO 2011, la cui erogazione è differita e condizionata al permanere del rapporto di lavoro,

Non sono in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari. Non sono previste né sono state erogate indennità per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo 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	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alessandro Busi	Presidente del Collegio Sindacale	1° gennaio - 31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				24.000	0	0	0	0	24.000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale				24.000	0	0	0	0	24.000	0	0	
Enrico Broli	Sindaco Effettivo	1° gennaio - 31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				16.000	0	0	0	0	16.000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	
(III) Totale				16.000	0	0	0	0	16.000	0	0	
Renato Camodeca	Consigliere di Amministrazione	1° gennaio - 31 dicembre 2011	Approvazione bilancio 2011									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				16.000	0	0	0	0	16.000	0	0	
(II) Compensi da controllate e collegate				4.000	0	0	0	0	4.000	0	0	
(III) Totale				20.000	0	0	0	0	20.000	0	0	
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 2)	1° gennaio - 31 dicembre 2011	n/a										
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				229.601	0	49.367	0	10.033	7.500	296.501	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				22.500	0	0	0	0	22.500	0	0	
(III) Totale				252.101	0	49.367	0	10.033	7.500	319.001	0	0

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Angelo Bettinzoli	Amministratore Delegato								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2010 (23 marzo 2010)					85.000		
Totale						85.000			
Alberto Bartoli	Amministratore, Direttore Amministrativo e Finanziario								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2010 (23 marzo 2010)					42.588		
Totale						42.588			
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 2)									
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2010 (23 marzo 2010)					49.367		
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2011 (21 marzo 2011)		3.843	75% marzo 12 25% dicembre 12				
Totale			3.843			49.367			