



SAVE S.p.A.

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

SEZIONE I – LA POLITICA DI REMUNERAZIONE

1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE E APPROVAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il Comitato per la remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, uno dei quali dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Esso formula al Consiglio di Amministrazione proposte:

- a. per la definizione della Politica per la remunerazione (di seguito, la “**Politica**”) (i) dei membri del Consiglio di Amministrazione (di seguito, “**Amministratori**”) e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche (di seguito, “**Dirigenti Strategici**”);
- b. sulla fissazione degli obiettivi di *performance* collegati alla componente variabile della remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- c. in ordine ad eventuali sistemi di incentivazione ritenuti più opportuni (*i.e.*, piani di *stock option* o altri piani a base azionaria);

il Comitato per la Remunerazione, inoltre:

- d. valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati; formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia (modifica e/o integrazione della Politica; sua concreta applicazione);
- e. monitora l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sub b) e c), *supra*, verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato opera con metodo collegiale. Esso è validamente costituito in presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, in assenza dei diretti interessati; si riunisce, ad iniziativa del suo Presidente o su richiesta scritta di uno qualsiasi dei suoi componenti, almeno una volta all’anno. Esso può accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi, a spese di SAVE S.p.A. (di seguito, anche “**SAVE**” o la “**Società**”), di consulenti esterni per l’esercizio delle sue funzioni. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate.

Il Comitato per la Remunerazione, nell’illustrare – nelle riunioni del 14.02 e 8.03.2012 – al Consiglio di Amministrazione la propria proposta in tema di Politica per la remunerazione, ha osservato che tale Politica risulta idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere

l'equità interna e la trasparenza; il Comitato ha inoltre precisato di aver effettuato le proprie valutazioni autonomamente e senza avvalersi del supporto di esperti indipendenti. La proposta presentata dal Comitato è stata valutata con favore del Consiglio di Amministrazione, che la ha approvata in data 8 marzo 2012.

Il consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta alle attribuzioni di cui all'art. 2389 c.c., esamine le proposte del Comitato per la Remunerazione, definisce la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti strategici. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, esamine le proposte del Comitato per la Remunerazione, fissa i criteri per l'attribuzione della componente variabile del compenso degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche.

Gli amministratori delegati

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

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

L'Assemblea degli azionisti

L'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del Codice Civile, delibera, mediante voto puramente consultivo, sulla prima sezione della Relazione che illustra la Politica e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa¹.

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

¹ Cfr. art. 123-ter, t.u.i.f., comma 6, secondo il quale: “[...] l'assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ovvero dell'art. 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3. La deliberazione non è vincolante. L'esito del voto è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2”.

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

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

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

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

La Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 marzo 2012 rappresenta la prima politica per la remunerazione formalmente adottata da SAVE.

3. POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione si compone di una componente fissa annua londa e di una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi predeterminati dal Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile è pari ad una percentuale del compenso fisso per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società (esclusi quindi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) di peso generalmente non inferiore al 20% di detto compenso.

La remunerazione degli Amministratori Delegati si compone di una componente fissa annua londa e una componente variabile (eventualmente comprensiva anche di un piano di *stock options*) conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi predeterminati dal Consiglio.

La remunerazione degli Amministratori Delegati è legata alla tipologia di deleghe gestionali di cui ciascuno di essi è destinatario, a seconda che tali deleghe si riferiscano a competenze di tipo strategico oppure ad un

ruolo più precipuamente operativo e di gestione/implementatione operativa delle linee generali delle politiche di sviluppo della Società. Tali considerazioni si riflettono sia sull'importo della componente fissa, sia sulla parte variabile del compenso attribuito agli Amministratori Delegati.

Con riguardo agli Amministratori Delegati che siano destinatari di deleghe gestionali di tipo strategico, la componente variabile è pari ad una percentuale del compenso fisso per tale carica di Amministratore Delegato della Società (esclusi quindi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) di peso generalmente non inferiore al 10% di detto compenso; tale componente variabile può essere integrata anche da ulteriori *bonus* che il C.d.A., su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire in relazione a specifiche operazioni aventi carattere di eccezionalità in termini di rilevanza strategica e effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo (tale bonus non potrà in ogni caso superare il 30% della remunerazione complessiva).

Con riguardo agli Amministratori Delegati che siano destinatari di deleghe gestionali di tipo più precipuamente operativo, la componente variabile è pari ad una percentuale del compenso fisso per la carica di Amministratore e Amministratore Delegato della Società (esclusi quindi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) di peso generalmente non inferiore al 20% di detto compenso.

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

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da un compenso fisso e da un *bonus* di importo variabile che la Società può attribuire e che è legato al raggiungimento di obiettivi predeterminati dall'Amministratore Delegato destinatario di deleghe gestionali in materia di contratti di lavoro con i Dirigenti (o, in mancanza, dall'Amministratore Delegato a capo della funzione aziendale cui afferisce il singolo Dirigente Strategico).

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

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

4. POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

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

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

5. OBIETTIVI DI PERFORMANCE E CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Le componenti variabili della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori delegati e dei Dirigenti strategici sono assegnate sulla base della valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi (i.e., dei risultati economici e finanziari e degli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione di tale componente), predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, connessi anche alla *performance* della Società e del Gruppo ed a quella su base economica e/o qualitativa dell'unità/funzione di appartenenza, valutata sia su base annuale sia su base pluriennale, e quindi in un ottica di medio-lungo termine, considerandone l'impatto nel tempo.

In particolare, per quanto riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione gli obiettivi di *perfomance* hanno a riferimento l'adeguato assetto gestionale e organizzativo della Società, il completo flusso informativo in favore dei consiglieri, e più in generale il corretto funzionamento degli organi sociali.

Per quanto riguarda gli Amministratori delegati che siano destinatari di deleghe gestionali di tipo strategico, la componente variabile della remunerazione può essere integrata anche da ulteriori *bonus* che il C.d.A., su proposta del Comitato per la remunerazione, può attribuire in relazione a specifiche operazioni aventi carattere di eccezionalità in termini di rilevanza strategica e effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo.

Con riguardo alla componente variabile degli Amministratori Delegati che siano destinatari di deleghe gestionali di tipo più preciupamente operativo e dei Dirigenti strategici, nella valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, sono considerate anche altre circostanze tra le quali l'aderenza ai valori di gruppo e l'aumento del reddito operativo senza investimento di risorse addizionali, mantenendo comunque inalterati gli *standard* qualitativi dell'attività svolta; la valutazione è effettuata applicando parametri diversificati, modulati sulle caratteristiche delle singole aree di *business* di riferimento ed assicurando la concreta attuazione dei processi aziendali, tesi anche a garantire il coordinamento ed il miglioramento della funzionalità delle varie strutture coinvolte.

Si segnala che, salvo quanto detto sopra per il Presidente, il compenso degli Amministratori in quanto tali (e quindi, in particolare, il compenso degli Amministratori non esecutivi) è costituita da un compenso fisso annuale commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi. Tale compenso è attualmente determinato nella medesima misura per tutti gli Amministratori non esecutivi.

6. INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

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

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

La Politica per la remunerazione della Società non prevede *vesting periods* superiori a tre anni. Il differimento dei pagamenti non potrà essere superiore a 12 mesi. Non sono previsti meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili.

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

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

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

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

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

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

10. ALTRE INFORMAZIONI

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

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

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

SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI

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

Nessun soggetto ricopre attualmente la carica di Dirigente con responsabilità strategiche, né quella di Direttore generale della Società.

PRIMA PARTE

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

COMPENSI FISSI E VARIABILI

Nel corso dell'esercizio 2011, il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha percepito un compenso fisso annuale per le cariche sociali ricoperte pari a complessivi Euro 550.000 lordi, determinato sommando: (i) il compenso stabilito per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 200.000,00; (ii) il compenso stabilito per la carica di Amministratore delegato pari ad euro 350.000,00.

I compensi percepiti dagli Amministratori Delegati, nell'esercizio 2011, sono composti dalla retribuzione annuale linda in qualità di dirigente di SAVE. Tale compenso esaurisce il trattamento retributivo degli Amministratori Delegati, avendo essi rinunciato al compenso deliberato dall'Assemblea dei soci di SAVE per la carica di amministratore in SAVE e a quello che sarebbe potuto loro spettare per la carica di Amministratore Delegato.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2011 dagli altri membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio sindacale, si rinvia alla tabella 1 che segue.

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

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

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

Si segnala che nel corso dell'esercizio hanno cessato il proprio incarico due Amministratori, segnatamente il dott. Vittorio Ambrogi ed il dott. Gianfranco Zoppas.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del gruppo SAVE, utilizzando le tabelle predisposte, secondo quanto previsto dalla CONSOB con regolamento n. 11971/1999, come recentemente modificato in data 23 dicembre 2011 con Delibera n. 18049.

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

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

Si noti che la tabelle 2, 3A e 3B di cui allo schema 7-bis, all. 3A, delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 che ha modificato il regolamento n. 11971/1999 non sono presenti in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Enrico Marchi	Presidente C.d.A.	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000 ^(a) 350.000 ^(b)		-	-	-	-	550.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				73.127		-	-	-	-	73.127	-	-
(III) Totale				623.127						623.127		
Monica Scarpa	AD	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 227.311 ^(c)		-	50.000 ^(c)	-	3.947	-	246.258 ¹	-

¹ Tale importo: i) comprende l'importo di euro 15.000 deliberato dall'Assemblea dei soci di SAVE per la carica di amministratore in SAVE (di cui alla colonna 1), cui tuttavia la dott.ssa Scarpa ha rinunciato; ii) non comprende l'importo del compenso variabile per l'esercizio 2011, che alla data di pubblicazione della presente relazione non è ancora stato determinato.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				242.311				3.947		246.258		
Paolo Simioni	AD	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 335.408 ^(c)	-	70.000 ^(c)	-	8.802	-	359.210 ¹	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				350.408		-	-	8.802	-	359.210		-
Vittorio Ambrogi	Consigliere	01.01.11 01.06.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.247 ^(a) 1.500 ^(d)	-	-	-	-	-	7.747	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-

¹ Tale importo: i) comprende l'importo di euro 15.000 deliberato dall'Assemblea dei soci di SAVE per la carica di amministratore in SAVE (di cui alla colonna 1), cui tuttavia l'ing. Simioni ha rinunciato; ii) non comprende l'importo del compenso variabile per l'esercizio 2011, che alla data di pubblicazione della presente relazione non è ancora stato determinato.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(III) Totale				7.747						7.747		
Daniele De Giovanni	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 4.000 ^(d)	10.000	-	-	-	12.000	41.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.000	10.000				12.000	41.000		
Cesare De Piccoli	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 3.500 ^(d)	5.000	-	-	-	3.000	26.500	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.500	5.000				3.000	26.500		
Alberto Donzelli	Consigliere	19.07.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6.822 ^(a) 1.000 ^(d)	-	-	-	-	-	7.822	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				7.822						7.822		
Dino Lazzarotto	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 4.000 ^(d)	-	-	-	-	-	19.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.000						19.000		
Andrea Mencattini	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 2.500 ^(d)	3.192	-	-	-	-	20.692	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17.500	3.192					20.692		
Marco Ortica	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a)	-	-	-	-	-	19.000	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
				4.000 ^(d)								
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.000						19.000		
Amalia Sartori	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 4.000 ^(d)	5.000	-	-	-	-	24.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.000	5.000					24.000		
Mauro Sbroggiò	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 4.000 ^(d)	-	-	-	-	-	19.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19.000						19.000		
Sandro Trevisanato	Consigliere	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 3.000 ^(d)	5.000	-	-	-	-	23.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				18.000	5.000					23.000		
Gianfranco Zoppas	Consigliere	01.01.11 23.03.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.370 ^(a)	1.123	-	-	-	-	4.493	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				3.370	1.123					4.493		
Arcangelo Boldrin	Presidente Collegio Sindacale	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ^(a) 13.479 ^(e) 2.500 ^(f)	-	-	-	-	-	45.979	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				45.979						45.979		
Valter	Sindaco	01.01.11	Approvazione bilancio									

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Pastena	effettivo	31.12.11	31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(a) 9.296 ^(e)	-	-	-	-	-	34.296	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate					-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				34.296						34.296		
Silvio Salini	Sindaco effettivo	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(a) 9.761 ^(e)	-	-	-	-	-	34.761	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				34.761						34.761		
Nicola Serafini	Sindaco effettivo	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(a) 11.155 ^(e) 2.500 ^(f)	-	-	-	-	-	38.655	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
(III) Totale				38.655						38.655		
Paolo Venuti	Sindaco effettivo	01.01.11 31.12.11	Approvazione bilancio 31.12.11									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(a) 10.690 ^(e) 2.500 ^(f)		-	-	-	-	38.190	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				18.000 ^(g) 4.648 ^(e) 930 ^(f)		-	-	-	-	23.578	-	-
(III) Totale				61.768						61.768		

LEGENDA

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

Si precisa che:

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

- per quanto concerne la colonna (5), relativa agli “altri compensi”, si precisa che i compensi ivi indicati sono stati percepiti per la carica di membri dell’Organismo di Vigilanza SAVE ex l. 231/2001;
- per quanto concerne la colonna (8) relativa alle indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, si segnala che nel corso dell’esercizio di riferimento sono cessati dalla carica il dott. Ambrogi (in data 1.6.2011) e il dott. Zoppas (in data 23.3.2011); tuttavia, non essendo prevista alcuna indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro, nessun importo è indicato in tale colonna.

Nei **“Compensi fissi”** sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell’eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Note

^(a): emolumento di competenza deliberati dall’Assemblea dei soci di SAVE del 22 aprile 2009;

^(b): emolumento deliberato dal c.d.a. di SAVE del 13 maggio 2011 per la carica di Amministratore Delegato;

^(c): si precisa che tale compenso è stato percepito per il ruolo di Dirigente di SAVE; per quanto concerne la parte variabile di tale compenso si precisa che essa si riferisce all'esercizio 2010, pur essendo stata percepita nel 2011;

^(d): compenso percepito a titolo di gettoni di presenza riconosciuti per la partecipazione alle adunanze consiliari e/o assembleari;

^(e): quota importo corrisposto ex d.lgs. n. 139/2005 e d.m. n. 169/2010

^(f): rimborso spese forfettario;

^(g): emolumento di competenza deliberato dall'Assemblea dei soci di Airest del 7 dicembre 2010 per la carica di sindaco in Airest.

Si precisa che l'Assemblea dei soci di SAVE del 22 aprile 2009, ha, tra l'altro, deliberato di attribuire un emolumento lordo annuo, pari ad euro 5.000,00, da corrispondere ad ogni membro del Comitato per la remunerazione e del Comitato per il controllo interno; nonché in euro 500 il gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna adunanza consiliare. Si precisa che i componenti del Comitato per la remunerazione sono il dott. Daniele De Giovanni, il dott. Andrea Mencattini (nominato in sostituzione del dott. Zoppas dal 13 maggio 2011) e la dott.ssa Amalia Sartori; i componenti del Comitato per il controllo interno sono invece il dott. Daniele De Giovanni, il dott. Cesare De Piccoli e il dott. Sandro Trevisanato. Il dott. De Giovanni ha dunque percepito un compenso pari ad euro 5.000 per la carica di membro del Comitato per la remunerazione e un compenso di pari importo per quella di membro del Comitato per il controllo interno.

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (i.e. 2010)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (i.e. 2011)
Marchi Enrico	Presidente e Amministratore Delegato	SAVE S.p.A.	521.815 (*) 4.000 (**)	15.334 (***) 117 (**)	-	537.149 (*) 4.117 (**)
Simioni Paolo	Amministratore Delegato	SAVE S.p.A.	1.500	-	-	1.500

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

(**) *Azioni detenute a titolo personale*

(***) *Aumento azioni a seguito del recesso da parte del Socio C.C.I.A.A. di Venezia*