

Servizi Italia S.p.A.

Sede legale: Via S. Pietro, 59/b

43019 Castellina di Soragna (PR)

Capitale sociale: Euro 16.200.000 i.v.

Numero Iscrizione Registro Imprese di Parma, C.F. 08531760158, Partita Iva 02144660343

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

23 aprile 2012- Prima Convocazione

24 aprile 2012 – Seconda Convocazione

Relazione sulla Remunerazione

Esercizio Sociale 2011

Redatta secondo lo schema n. 7 bis, ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico, approvata dal Comitato della Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2012.

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 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	11
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	12
6. Patti di non concorrenza	13
7. Il processo per l'attuazione retributiva.....	13
8. Note sulla sezione II.....	15
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.....	16
TABELLA 3B:Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	17

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;

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. E' prevista l'implementazione del piano a partire dall'esercizio 2012;

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 dei Soci, Consiglio di Amministrazione (che opera per il tramite degli amministratori esecutivi e amministratori con rappresentanza ed è assistito dai Comitati consultivi per il Controllo Interno, per la Remunerazione e degli Amministratori Indipendenti), Collegio Sindacale e Società di Revisione Legale.

La *governance* societaria è descritta nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, che viene pubblicata annualmente 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 15 dicembre 2009 da Assosistema e le OO.SS. Femca Cisl, Filctem Cgil e Uilta 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 a partire dall'esercizio sociale 2011 e viene annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per la Remunerazione. Il Comitato per la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione altresì i criteri applicativi e sovrintende 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 Politica retributiva, che è stata approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 13 marzo 2012, verrà posta all'esame e al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 23 aprile 2012.

La presente Relazione sulla politica retributiva, verrà pubblicata nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

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 la Remunerazione	Propone al Consiglio una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi e non, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Amministratore Delegato	Responsabile della corretta attuazione della politica retributiva Responsabile dell'individuazione ai partecipanti del MBO e LTI
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 la Remunerazione

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, Servizi Italia ha istituito il Comitato per 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, nominato dal Consiglio di Amministrare nella riunione del 27 aprile 2009, con durata fino ad approvazione bilancio al 31/12/2011, è composto da tre Amministratori, due Non Esecutivi ed Indipendenti (Consiglieri Paoloni Mauro e Pizzigati Mauro) ed uno Non Esecutivo (Consigliere Ghidoni Stefano).

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 partecipa il Direttore delle Risorse Umane della Società, Sig.ra Campanini Simona.

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

- propone al Consiglio una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli altri amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- esamina le indicazioni dell'Amministratore Delegato e propone: ** eventuali piani di incentivazione azionaria rivolti al Top Management, intesi quali strumenti di incentivazione e di fidelizzazione ritenuti idonei ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati; ** i criteri per la remunerazione dell'alta direzione; ** gli obiettivi e la valutazione dei risultati dei piani di performance, connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli amministratori con deleghe e all'attuazione di eventuali piani di incentivazione azionaria; ** il sistema di incentivazione, che costituisce la parte variabile della retribuzione di Amministratori investiti di particolari cariche, di Dirigenti con responsabilità strategiche, Senior Manager ed Executives (c.d. M.B.O. e L.T.I.) e del personale di livello inferiore (Premio di risultato).

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 la remunerazione valuta i criteri adottati per la remunerazione descritti nella presente relazione e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Risorse Umane.

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

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 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;
 - del Direttore generale;
 - dei Dirigenti con responsabilità strategica;
 - Senior Managers ed Executives.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per 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 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 la Remunerazione.

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

2.1.1 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del Bilancio al 31/12/2011, è stato nominato dall'Assemblea dei Soci del 27 aprile 2009 ed è costituito da 9 amministratori dei quali 3 sono in possesso dei requisiti di indipendenza. Gli Amministratori nominati dall'Assemblea sono stati: Torreggiani Augusto (Presidente), Facchini Luciano, Righi Enea, Eugeniani Ilaria, Ghidoni Stefano, Paoloni Mauro, Pizzigati Mauro e Torchiani Renzo appartenenti tutti alla lista di maggioranza e Giglio Bruno appartenente alla lista di minoranza.

In data 9 marzo 2010, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto alla cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 del Codice Civile e dello statuto, di Roberto Olivi nel ruolo di Amministratore, in sostituzione di Augusto Torreggiani, dimessosi in data 5 marzo 2010, dalla carica di Amministratore e Presidente della Società. Nella stessa data il Consiglio ha affidato, inoltre, ai sensi dello statuto vigente la carica di Presidente all'Amministratore Delegato Luciano Facchini nominando, altresì, Vice Presidente l'Amministratore Enea Righi.

Si segnala che, in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2011, l'Assemblea degli Azionisti è convocata anche per procedere al rinnovo del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2012-2013-2014.

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.

La prassi del Consiglio di Amministrazione prevede, relativamente al compenso in termini complessivi determinato dall'Assemblea, 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);

Il compenso decorre dalla data di conferimento della carica e viene riconosciuto, *pro quota*, per il periodo che va fino alla chiusura dell'esercizio sociale. Ovvero, e 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). 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 2011, 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 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 con l'implementazione del piano a partire dall'esercizio 2012;
- 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 la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi MBO e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della performance dell'amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

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 è compiuta dal Comitato per 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.

2.1.3 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 2011, Servizi Italia Spa aveva quale unico Direttore Generale il sig. Facchini Luciano e quali Dirigenti con responsabilità strategica:

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

Si segnala che il Signor Luciano Facchini, avendo maturato i requisiti per il pensionamento, a far data 01 gennaio 2012, ha lasciato l'incarico di Direttore Generale mantenendo le cariche di Presidente e Amministratore Delegato di Servizi Italia e le relative deleghe.

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 Direttori 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. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI), prevista con l'implementazione del piano a partire dall'esercizio 2012;
- benefits (cd benefici non monetari) riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere, per i Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategica, 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 per i Direttori generali e Dirigenti con responsabilità strategica è compiuta dal Comitato per 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.

2.1.4 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 (cd. MBO);
- una componente variabile di medio/lungo termine (cd. LTI) prevista con l'implementazione del piano a partire dall'esercizio 2012;
- benefits riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere, per Senior Manager ed Executives, 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 per altri Dirigenti e figure chiave interni all'organizzazione è compiuta dal Comitato per 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.

2.1.5 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. Inoltre, con il Dott. Righi Enea, è stato stipulato un accordo (*Accordi tra Società e organi di governance (ex art. 123 bis, comma 1, lettera i), TUF*) che prevede in caso di revoca, anticipata rispetto alla data del 31/12/2012, della qualifica di amministratore con delega della Servizi Italia S.p.a. non sorretta da giusta causa, la corresponsione di un compenso annuo pari ad Euro 50.000,00 (cinquantamila/00), al lordo delle ritenute previdenziali assicurative e fiscali previste per le normative riguardanti gli amministratori ed i collaboratori.

2.1.6 Struttura retributiva delle figure di controllo

Il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni preposte al controllo interno (Internal Auditor) 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. 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 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

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 della 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 (Staff e Line dell'organizzazione, impiegati che occupano ruoli organizzativi importanti, Responsabili di sito produttivo, Responsabili Commerciali), che a insindacabile giudizio della Società 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.

Si segnala che il costo complessivo del sistema MBO, 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.

Si segnala che al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, la Società prevede di adottare, a partire dall'esercizio 2012, un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo di tipo LTI Cash, connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale 2012-2013-2014. Il Consiglio di Amministrazione, in scadenza con l'approvazione del bilancio al 31/12/2011, ha demandato l'implementazione ai costituenti organo consiliare e comitato della Remunerazione.

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 impresa, al fine di attrarre e trattenere le persone motivandole e orientando i comportamenti verso i risultati attesi.

Nel corso dell'esercizio 2011, 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. Tale processo 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

Nel corso del 2011, 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, è stata condotta 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 relativa all'esercizio 2011, 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 della 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. Note sulla sezione II

Nella Sezione II della presente relazione vengono esposte le tabelle 1) e 3B) richieste dall'allegato 3A del regolamento Emittenti.

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

Relativamente alle informazioni di cui allo schema 7-ter circa le partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, alla data di approvazione della presente relazione da parte del Consiglio di Amministrazione, 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. Tuttavia si segnala che il Consigliere Bruno Giglio ha dichiarato che la società San Michele S.r.l. a socio unico, di cui è Presidente del consiglio di amministrazione detiene n. 640.000 azioni della Servizi Italia S.p.A., pari a 3,951 % del capitale sociale della Servizi Italia S.p.A..

SEZIONE II

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	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	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	175	-	-	-	-	72 ⁽¹⁾	247	-	-
Enea Righi	Amministratore Vice Presidente	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	105	-	-	-	-	59 ⁽²⁾	164	-	-
Ilaria Eugeni	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	40	-	-	-	-	17 ⁽³⁾	57	-	-
Mauro Paoloni	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	20 ⁽⁴⁾	10	-	-	-	-	30	-	-
Mauro Pizzigati	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	10	10	-	-	-	-	20	-	-
Bruno Giglio	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	10	-	-	-	-	-	10	-	-
Stefano Ghidoni	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	10	40 ⁽⁵⁾	-	-	-	-	50	-	-
Roberto Olivi	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	10	-	-	-	-	-	10	-	-
Renzo Torchiani	Amministratore	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	10	-	-	-	-	-	10	-	-
Marco Elefanti	Collegio Sindacale	27/04/2011-31/12/2011	31/12/2013	15	-	-	-	-	14 ⁽⁶⁾	29	-	-
Andrea Spollero	Sindaco effettivo	27/04/2011-31/12/2011	31/12/2013	7	-	-	-	-	3 ⁽⁷⁾	10	-	-
AnnaMaria Fellegara	Sindaco effettivo	27/04/2011-31/12/2011	31/12/2013	7	-	-	-	-	-	7	-	-
Ernestina Bosoni	Sindaco supplente	27/04/2011-31/12/2011	31/12/2013	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Giorgio Visconti	Sindaco supplente	27/04/2011-31/12/2011	31/12/2013	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Veronica Camellini	Organismo Vigilanza	01/01/2011-31/12/2011	02/02/2013	10	-	-	-	-	3 ⁽⁸⁾	13	-	-
Francesco Magrini	Organismo Vigilanza	01/01/2011-31/12/2011	02/02/2013	10	-	-	-	-	3 ⁽⁹⁾	13	-	-
Laura Verzellesi	Organismo Vigilanza	01/01/2011-31/12/2011	02/02/2013	10	-	-	-	-	-	10	-	-
Fabio Lancellotti (**)	Sindaco effettivo	01/01/2010-27/04/2011	31/12/2010	3	-	-	-	-	-	3	-	-
Laura Verzellesi (**)	Sindaco effettivo	01/01/2010-27/04/2011	31/12/2010	3	-	-	-	-	-	3	-	-
Fabrizio Maiocchi (**)	Sindaco supplente	01/01/2010-27/04/2011	31/12/2010	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Davide David (**)	Sindaco supplente	01/01/2010-27/04/2011	31/12/2010	-	-	-	-	-	-	0	-	-
Luciano Facchini	Direttore generale	01/01/2011-31/12/2011	31/12/2011	175	-	40	-	6	-	224	-	3 ⁽¹⁰⁾
Enea Righi	Direttore Commerciale	01/01/2011-31/12/2011	-	239	-	41	-	5	-	285	-	-
Dirigenti Strategici		01/01/2011-31/12/2011	-	252	-	37	-	8	-	331	-	34 ⁽¹⁰⁾
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.121	60	118	-	19	-	1.355	-	37
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	171	171	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	1.526	-	-

(1) compensi di amministratore percepiti nelle società controllate e collegate: Padana Everest srl (Euro migliaia 50)+ Sesatre(Euro migliaia 10)+ S. Martino 2000(Euro migliaia 10)+ SIGI(Euro migliaia 2)

(2) compensi di amministratore percepiti nelle società controllate e collegate: Padana Everest srl (Euro migliaia 40)+ S. Martino 2000(Euro migliaia 10)+ Servizi Italia Medical(Euro migliaia 9)

(3) compensi di amministratore percepiti nelle società controllate e collegate: Padana Everest srl (Euro migliaia 15)+SIGI(Euro migliaia 2)

(4) compenso aggiuntivo per la carica di Lead Independent Director (Euro migliaia 10)

(5) compensi percepiti come Presidente dei comitati Controllo Interno e Remunerazione

(6) compensi percepiti come componente Collegio sindacale Padana Everest

(7) compensi percepiti come componente Collegio sindacale Se.Sa.Tre.

(8) compensi percepiti come componente Organismo Vigilanza della società controllata Padana Everest

(9) compensi percepiti come componente Organismo Vigilanza della società controllata Padana Everest

(10) Totale T.F.R maturato in azienda al 31/12/2011

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	Direttore Generale		40	-	01/01/2011-31/12/2011	-	-	-	-
Enea Righi	Direttore Commerciale		41	-	01/01/2011-31/12/2011	-	-	-	-
Dirigenti Strategici			37	-	01/01/2011-31/12/2011	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano MBO esercizio 2011 delibera 13 marzo 2012	118	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi nella società controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			118	-	-	-	-	-	-