

SNAI S.p.A.
Sede Legale: Porcari (Lu) – Via L. Boccherini, 39
Capitale Sociale € 60.748.992,20 iv
Registro Imprese Lucca n. 00754850154
P.Iva n. 01729640464

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE EX ART. 123-ter T.U.F. - ANNO 2011
(la “Relazione”)

INTRODUZIONE

La Relazione è stata predisposta ai sensi (i) dell’articolo 6 del codice di autodisciplina degli emittenti quotati emanato da Borsa Italiana S.p.A. nella versione aggiornata del 5 dicembre 2011, concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche degli emittenti quotati e (ii) dell’articolo 123 - ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (cosiddetto “Testo Unico della Finanza”) e successive modifiche.

All’interno della stessa vengono definiti i criteri e le linee guida per la remunerazione (i) dei componenti del Consiglio di Amministrazione , compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche, (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche (iii) dei componenti del Collegio Sindacale della Società , in un orizzonte temporale che, con riferimento alla “Sezione 1” coincide con l’esercizio in corso e, con riferimento alla “Sezione 2”, coincide con l’esercizio 2011.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, gli Amministratori non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi; l’attuale mandato è stato però conferito per un esercizio sociale e termina alla data dell’Assemblea degli azionisti (“Assemblea”) convocata per l’approvazione del bilancio al 31.12.2011.

La Società, a seguito della nomina dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione da parte dell’Assemblea convocata per il 27 e 28 aprile 2012, ha intenzione di modificare la politica di remunerazione. Si segnala anche che la Società non ha adottato piani di successione agli Amministratori esecutivi, ai sensi della comunicazione CONSOB n. 11012984 del 24 febbraio 2011.

SEZIONE 1

1 a) “La politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo”

e

1 b) “Le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica di cui al punto 1°”

Si informa che opportunità espositiva i punti 1a) e 1b) saranno trattati congiuntamente.

Fino ad oggi, in materia di politiche retributive del Gruppo, SNAI S.p.A. (di seguito “SNAI” o la “Società”) ha adottato modelli di remunerazione non comprensivi di componenti variabili calcolate in base ai risultati raggiunti; tuttavia, per affrontare le sfide manageriali che caratterizzeranno l'esercizio 2012 e quelli successivi, si rende necessario procedere con un adeguamento degli stessi in tal senso.

In un contesto di mercato altamente competitivo e caratterizzato per il Gruppo da dinamiche di crescita accessibile nonostante un quadro macroeconomico recessivo, è opportuno allineare il sistema retributivo alle logiche di mercato sia per suscitare l'interesse di nuove risorse esterne alla Società sia per preservare i soggetti già inseriti nell'organico, che ricoprono cariche di rilievo e che sono in possesso di talento e competenze specifiche motivandoli al perseguimento di obiettivi aziendali.

Nel corso degli ultimi mesi, con l'ingresso della nuova proprietà e di talune figure di rilievo, è stato attuato un concreto e percettibile cambiamento nelle modalità di remunerazione del personale, al fine di migliorare gli *standard* qualitativi delle risorse in specifiche aree e di valorizzare al contempo le esperienze e competenze aziendali; questo cambiamento subirà ulteriori evoluzioni nel prosieguo.

La Società nella consapevolezza di dover tenere conto della *performance* individuale nel determinare la remunerazione complessiva, ritiene di primaria importanza premiare i Dirigenti con responsabilità strategiche anche in base alle *performance* a livello di gruppo; tutto questo al fine di incentivare il lavoro di squadra allineando le motivazioni e creando valore per gli azionisti.

I principi della remunerazione e gli obiettivi sono determinati - di norma - in occasione della predisposizione del *budget*; il raggiungimento o meno degli obiettivi viene verificato ad opera del Comitato per la Remunerazione, prima dell'approvazione finale da parte del Consiglio di Amministrazione, al quale spetterà inoltre di valutare se e come eventualmente adeguare i predetti principi ed obiettivi per gli esercizi successivi.

Con l'insediamento del nuovo Organo amministrativo e del Comitato per la Remunerazione che sarà costituito al suo interno verranno sanciti metodologie ed obiettivi per l'anno 2012.

Le nuove modalità di gestione del personale, aventi ad oggetto una remunerazione legata al raggiungimento di specifici obiettivi tra i quali rientrano i risultati economici, per adesso sono state applicate in funzione delle specifiche responsabilità attribuite, al Presidente del Consiglio di Amministrazione (Giorgio Sandi), all'Amministratore delegato (Stefano Bortoli) e al Dirigente con responsabilità strategiche nominato "*Chief Financial Officer*" (Marco Codella) tuttavia, queste verranno progressivamente applicate anche agli altri Dirigenti del Gruppo, la cui retribuzione sarà composta da una componente fissa in linea con la media di mercato e da una componente variabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi (si prevede che, nel tempo, questa superi la linea media di mercato).

Quanto detto, sarà attuabile anche attraverso il contributo dell'intero *team* manageriale che avrà come finalità quella di perseguire obiettivi comuni e condivisi; questi ultimi saranno quantificabili, oggettivi e sfidanti, e saranno idonei ad attrarre, trattenere e motivare figure professionali per il miglior esercizio delle rispettive competenze.

In tale modo si realizzerà anche un allineamento della struttura retributiva tra le risorse provenienti dal mercato esterno e quelle già inserite nel Gruppo.

Un siffatto sistema retributivo (negli anni successivi al 2012) verrà progressivamente esteso ad altre risorse che - pur non avendo qualifica dirigenziale — hanno ruoli di responsabilità.

Si procederà inoltre con la valutazione delle specifiche capacità dei vari dipendenti allo scopo di offrire loro un'opportunità di crescita professionale.

E' quindi finalità ultima della Società corrispondere una remunerazione tale da attrarre e trattenere Dirigenti con responsabilità strategiche in possesso di elevata qualificazione professionale.

Il Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea, ha deliberato un importo complessivo fisso per la remunerazione dei componenti dello stesso.

Gli Amministratori esecutivi ricevono un compenso aggiuntivo in parte fisso e in parte variabile al raggiungimento di determinati risultati.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche sono remunerati con un ulteriore compenso fisso.

Il Collegio Sindacale

I componenti del Collegio Sindacale sono remunerati sulla base degli importi stabiliti dall'Assemblea con riferimento alle tariffe professionali dei Dottori commercialisti ed esperti

contabili, pur non escludendosi la possibilità di stabilire un tetto massimo da valutarsi caso per caso.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è previsto un pacchetto remunerativo composto da stipendio base, incentivi (a breve e lungo termine) e da benefici non monetari.

La Società ritiene che tale composizione sia in linea con i propri obiettivi strategici intesi a massimizzare i risultati di ciascuna *business unit* senza dare luogo ad una deleteria competizione interna atteso che (i) una parte significativa della remunerazione è legata alla *performance* di gruppo e (ii) lo stipendio di base sarebbe sufficiente a remunerare i Dirigenti con responsabilità strategiche pur nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Con riferimento allo stipendio base dei Dirigenti con responsabilità strategiche si evidenzia che lo stesso sarà verificato annualmente dalla Direzione Risorse Umane mediante raffronto con i dati del mercato del lavoro. Nella verifica verranno presi in considerazione diversi fattori, cui potrà essere attribuito un peso specifico diverso a seconda delle circostanze, tra i quali la profittabilità della società, la *performance* lavorativa, il livello di responsabilità, la comparabilità con i livelli retributivi interni, le politiche remunerative adottate da società con dimensioni simili, nonché i livelli di esperienza e competenza.

Circa gli incentivi a breve termine la Società ritiene che debbano basarsi sulla *performance* e stimolare il raggiungimento sia di risultati economico-finanziari a breve termine che di obiettivi strategici a più lungo termine. Inoltre, mirano a motivare al raggiungimento degli obiettivi annuali e sono modellati quali opportunità di *bonus* proporzionati alla ricchezza generata. Essi rappresentano l'unità di misura principale della *performance* economico-finanziaria. I Dirigenti con responsabilità strategiche hanno, tra gli altri, l'obiettivo di migliorare la Posizione Finanziaria Netta della Società.

Tutti gli obiettivi economico-finanziari sono commisurati al *budget* dell'anno e comporteranno il coinvolgimento attivo del Comitato per la Remunerazione.

La Società assicura inoltre che verranno adeguatamente considerati gli obiettivi relativi alla gestione dei rischi e, in quest'ottica, il *Chief Financial Officer* è stato nominato "Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari" con un pacchetto retributivo commisurato a tali responsabilità.

Per quanto riguarda gli incentivi a lungo termine è intenzione della Società prevederne l'attribuzione ai Dirigenti con responsabilità strategiche allo scopo di creare valore per gli azionisti. La formulazione di un piano per il coinvolgimento delle risorse ritenute strategiche

avverrà nel corso dell'esercizio 2012.

Infine, per quanto riguarda i benefici non monetari, si segnalano rimborso spese mediche, e dentistiche, polizze assicurativi e benefici previdenziali.

SEZIONE 2

2a) Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2011 si è verificato il mutamento pressochè integrale della composizione dell'Organo amministrativo e dell'Organo di controllo per effetto congiunto della loro scadenza e della cessione del pacchetto azionario di maggioranza da SNAI Servizi S.p.A. a GLOBAL GAMES S.p.A.

Ne segue che anche la struttura della remunerazione risente di tale mutamento ed evidenzia due fasi ben distinte:

- la “**Prima Fase**” che va dal 1.01.2011 al 28.04.2011
- e
- la “**Seconda Fase**” che va dall'Assemblea del 29.04.2011 fino alla data di redazione della Relazione

La Prima Fase

Con riferimento alla Prima Fase la remunerazione del **Consiglio di Amministrazione** è stata deliberata dall'Assemblea del 15.05.2008 in ragione di complessivi euro 800.000,00 (ottocentomila) lordi annui comprensivi delle deleghe essendo prevista in tre esercizi la durata del mandato degli Amministratori e dunque fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2010.

Il Consiglio di Amministrazione con propria delibera del 21.05.2008 ha ripartito il compenso complessivo nella seguente misura:

- al Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore delegato un compenso annuo lordo di euro 216.000,00;
- al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo di euro 66.000,00;
- al Presidente del Comitato di Controllo Interno (attuale “Comitato per il Controllo Interno e la Gestione dei Rischi”) un compenso annuo lordo di euro 66.000,00;
- a ciascuno degli altri consiglieri un compenso annuo lordo di euro 42.000,00;
- a disposizione del Consiglio di Amministrazione per eventuali incarichi specifici il residuo compenso annuo di euro 32.000,00.

(Nota: l'Assemblea del 15.05.2008 non ha istituito/nominato il Comitato per la Remunerazione).
La composizione del Consiglio di Amministrazione in carica alla data dell'Assemblea del 29.04.2011 era la seguente:

- **MAURIZIO UGHI**, Presidente Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato
- **FRANCESCO GINESTRA**, Vice-Presidente non esecutivo
- **ALBERTO LUCCHI**, Consigliere non esecutivo
- **CLAUDIO CORRADINI**, Consigliere non esecutivo
- **PAOLO ROSSI**, Consigliere non esecutivo
- **FRANCESCO CIOFFI**, Consigliere non esecutivo
- **ALESSANDRO MECACCI**, Consigliere non esecutivo
- **PASQUALE LOSCO**, Consigliere non esecutivo
- **FRANCESCO RANGONE**, Consigliere indipendente e Presidente del Comitato di Controllo Interno
- **ALBERTO MONTANARI**, Consigliere indipendente e componente del Comitato di Controllo Interno
- **CLAUDIO BERIBE'**, Consigliere non esecutivo
- **ALESSIA BIANCHINI**, Consigliere non esecutivo
- **GIUSEPPE CANNIZZARO**, Consigliere indipendente e componente del Comitato di Controllo Interno

La retribuzione connessa alla carica di **Direttore Generale** conferita con delibera dell' 8.03.1999 del Consiglio di Amministrazione e revocata con delibera in data 28.10.2011 (che ha previsto anche la soppressione della funzione) non è mai stata fissata, restando assorbita nella retribuzione lorda annua del Dirigente cui la carica era stata attribuita.

La carica di Direttore Generale è stata ricoperta da **LUCIANO GARZA** fino al 28.10.2011.

La remunerazione del **Collegio Sindacale** è stata deliberata dall'Assemblea del 15.05.2008 che l'ha nominato per il triennio (2008-2010) ripartendo il compenso nella seguente misura:

- al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo lordo di euro 23.000,00 con la maggiorazione del 50% ;
- a ciascun Sindaco effettivo un compenso annuo lordo di euro 23.000,00.

La composizione del Collegio Sindacale in carica alla data dell'Assemblea del 29.04.2011 era la

seguinte:

- **ALESSANDRO CORTESI** (Presidente del Collegio Sindacale)
- **FRANCESCO LERRO** (Sindaco effettivo)
- **LORENZO FERRIGNO** (Sindaco effettivo)

La remunerazione dei **Dirigenti** con responsabilità strategiche viene esaminata nel prosieguo della Relazione.

La Seconda Fase

Con riferimento alla Seconda Fase la remunerazione degli amministratori è stata deliberata, dall'Assemblea del 29.04.2011 per tutta la durata del mandato, prevista fino all'approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2011, in ragione di complessivi euro 390.000,00 lordi annui fissi, senza previsione di una componente variabile e senza ripartizione del compenso fra i componenti del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 1.06.2011 ha ripartito il compenso complessivo in pari misura per ciascun Consigliere, determinando conseguentemente il compenso annuo lordo di ciascuno in 30.000,00 euro.

Nella medesima adunanza consiliare è stato deliberato di attribuire all'**Amministratore Delegato**

- tenuto conto delle deleghe conferite - l'importo di euro 220.000,00 lordi annui da considerarsi aggiuntivi ai 30.000,00 spettanti per la carica di Consigliere; e così per complessivi euro 250.000,00 annui da considerarsi quale **“compenso fisso”** o **“compenso base”** per la carica di Amministratore delegato (la **“Carica”**). In aggiunta al compenso fisso è stata prevista una componente variabile annuale che potrà essere corrisposta al termine dell'esercizio, quale incentivo specificamente riferito alle attività svolte, di importo massimo pari al 200% del compenso base e che potrà essere erogato a condizione del raggiungimento di determinati livelli di EBITDA e PFN.

La Società, in aggiunta al rapporto organico come sopra descritto, ha instaurato con l'Amministratore delegato un rapporto di lavoro con inquadramento nella categoria Dirigenti (il **“Rapporto di Lavoro”**), con retribuzione lorda annua - comprensiva di tutti gli istituti di legge e contratto collettivo - pari ad euro 250.000,00 lordi. A tale importo si aggiungono:

- un piano di incentivazione, da attuare con modalità tecniche da definire, e che prevedrà l'erogazione dell'incentivazione al verificarsi di un cambio di controllo della Società, fino a un massimo di azioni rappresentative del 2,5% del capitale della Società;
- un'indennità per il caso di cessazione anticipata della Carica in ragione di (i) revoca senza giusta causa oppure (ii) dimissioni volontarie rassegnate per giusta causa, di importo lordo

pari alla differenza tra (a) la somma complessiva lorda di euro 1.500.000,00 e (b) quanto complessivamente già percepito, all'atto della cessazione della Carica e del Rapporto di Lavoro, a titolo di compenso base e retribuzione annua lorda relativa al Rapporto di Lavoro;

- un'indennità per il caso di mancato rinnovo nella Carica successivamente al 31.12.2011 (e fino all'approvazione del bilancio al 31.12.2013) e contestuale cessazione del Rapporto di Lavoro di importo lordo pari alla differenza tra (i) la somma complessiva lorda di Euro 1.500.000,00 e (ii) quanto complessivamente già percepito, all'atto della cessazione della Carica e del Rapporto di Lavoro, a titolo di compenso base e retribuzione annua lorda; l'indennità per cessazione anticipata di cui al precedente punto e il trattamento di fine mandato di cui al presente punto sono alternativi e, quindi, non cumulabili e saranno resi altresì assorbenti di qualsiasi altra somma, indennità (incluso l'eventuale preavviso) dovuta a qualsiasi titolo ai sensi di legge, di contratto individuale o contratto collettivo applicato, in relazione alla Carica (e alle ulteriori cariche e/o deleghe e/o incarichi ricoperti in società del gruppo SNAI) e al rapporto di lavoro, con esclusione del solo TFR;
- *benefit* (autovettura aziendale, telefono cellulare) e trattamenti aggiuntivi regolati secondo la prassi aziendale vigente per i dirigenti della Società;
- una somma *una tantum* pari a euro 70.000,00 per le spese di *relocation*, in considerazione della necessità di trasferimento dagli Stati Uniti;
- l'impegno a non svolgere direttamente o indirettamente, e in qualsiasi forma, attività in favore di soggetti terzi diversi dalla Società, ovvero dalle società dalla stessa controllate o alla stessa collegate e a non assumere cariche negli organi amministrativi di altre società se non previa autorizzazione della Società;
- un patto di non concorrenza valido per il territorio dell'Unione Europea (con connessi obblighi di non interferenza) della durata di 3 mesi dalla cessazione della Carica, che la Società potrà estendere fino a 12 mesi a fronte di un corrispettivo aggiuntivo per la sola estensione pari a euro 250.000,00.

La composizione del Consiglio di Amministrazione in carica dall'Assemblea del 29.04.2011 è la seguente:

- **MARCO PIERETTORI**, Presidente Consiglio di Amministrazione (sostituito nella carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione da **GIORGIO SANDI** a far data dal 27.01.2012)
- **GIORGIO SANDI**, Consigliere non esecutivo (cooptato ex art. 2386, comma 1 c.c. in luogo di **NICOLA IORIO** dimessosi il 27.01.2012) e componente del Comitato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi in sostituzione di **ANTONIO CASARI** dal 27.01.2012

- **MAURIZIO UGHI**, Consigliere non esecutivo (nota: ha ricoperto la carica di Amministratore delegato fino al 06.06.2011)
- **FRANCESCO GINESTRA**, Consigliere non esecutivo
- **GABRIELE DEL TORCHIO**, Consigliere non esecutivo e componente del Comitato per la Remunerazione
- **GIORGIO DRAGO**, Consigliere non esecutivo
- **ANTONIO CASARI**, Consigliere non esecutivo e componente del Comitato di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi fino al 27.01.2012
- **STEFANO CAMPOCCIA** Consigliere indipendente (cooptato ex art. 2386, comma 1 c.c. n luogo di **GABRIELE VILLA** dimessosi il 5.10.2011) e componente del Comitato di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (sempre in luogo di **GABRIELE VILLA**)
- **ROBERTO RUOZI**, Consigliere non esecutivo e componente del Comitato per la Remunerazione
- **CARLO D'URSO**, Consigliere non esecutivo e componente del Comitato per la Remunerazione
- **MASSIMO PERONA**, Consigliere indipendente e componente del Comitato di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi
- **NICCOLÒ UZIELLI DE MARI**, Consigliere non esecutivo
- **STEFANO BORTOLI**, Consigliere (cooptato ex art. 2386 , comma 1 c.c. in luogo di **ROHAN MAXWELL** dimessosi il 30.05.2011) e Amministratore delegato dal 1.06.2011

Con riferimento al **Comitato per il controllo interno e la gestione dei rischi** il Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2012 ha deliberato il relativo compenso nella misura di 10.000,00 euro annui lordi per ciascun componente a far data dalla nomina.

Con riferimento al **Comitato per la remunerazione** il Consiglio di Amministrazione in data 20 marzo 2012 ha deliberato il relativo compenso nella misura di 10.000,00 euro annui lordi per ciascun componente a far data dalla nomina.

La retribuzione connessa alla carica di **Direttore Generale** conferita con delibera dell' 8.03.1999 del Consiglio di Amministrazione e revocata con delibera in data 28.10.2011 (che ha previsto anche la soppressione della funzione) non è mai stata fissata, restando assorbita nella retribuzione lorda annua del Dirigente cui la carica era stata attribuita.

Nel corso dell'esercizio 2011 si è anche verificato il mutamento integrale della composizione del

Collegio Sindacale per scaduto mandato e l'Assemblea del 29.04.2011 ha deliberato la nomina del nuovo Collegio Sindacale per il triennio 2011-2013 stabilendo il compenso nella seguente misura:

- al Presidente del Collegio Sindacale un compenso annuo pari al minimo delle Tariffe Professionali con la maggiorazione del 50% ;
- a ciascun Sindaco effettivo un compenso annuo pari al minimo delle Tariffe Professionali.

La composizione del Collegio Sindacale in carica dall'Assemblea del 29.04.2011 è la seguente:

- **MASSIMO GALLINA** (Presidente Collegio Sindacale)
- **MAURIZIO MAFFEIS** (Sindaco Effettivo)
- **ENZIO BERMANI** (Sindaco Effettivo)

La struttura della remunerazione del **Dirigente con responsabilità strategiche** è costituita (i) da una componente fissa annuale, determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate, con riferimento ai livelli adottati per posizioni equivalenti nel mercato delle grandi imprese nazionali del settore per la quale non sono previsti adeguamenti annuali per merito - continuità della *performance* individuale - o per promozione (progressione di ruolo/responsabilità) e (ii) una componente variabile annuale, connessa al raggiungimento di specifici obiettivi economici, finanziari e operativi, nonché (iii) una componente variabile di più lungo termine articolata in piani di incentivazione.

Per completezza espositiva si evidenzia che il Consiglio di Amministrazione con delibera del 27.01.2012 ha nominato un nuovo consigliere e **Presidente del Consiglio di Amministrazione** nella persona di **GIORGIO SANDI**, alle seguenti principali condizioni:

- durata del mandato: l'incarico di consigliere e Presidente (la "**Carica**") avrà termine, salvo revoca per giusta causa, alla data di approvazione da parte dell'assemblea dei soci del bilancio annuale relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 (la "**Data di Cessazione della Carica**"), con l'impegno di non dimettersi sino alla Data di Cessazione della Carica, se non per giusta causa, ed a non rimettere le deleghe conferite (in ipotesi di rinnovo della Carica per gli esercizi successivi al 2011, si applicheranno alla Carica gli stessi termini e condizioni che seguono);
- oggetto del rapporto organico/poteri: l'oggetto del rapporto organico consiste nello svolgimento delle funzioni di Presidente, con l'esercizio dei poteri conferiti dallo Statuto al Presidente e di quelli che verranno di volta in volta conferiti dal Consiglio di Amministrazione. In coerenza con i poteri dell'Amministratore Delegato, al Presidente

sono stati attribuiti i seguenti poteri:

- (a) gestire, nell'ambito degli indirizzi generali determinati dal Consiglio di Amministrazione e delle linee guida concordate con l'Amministratore Delegato, le attività attinenti ai rapporti istituzionali con le pubbliche amministrazioni, enti pubblici e/o privati, sia in Italia che all'estero, ivi inclusi, in particolare, i rapporti istituzionali con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con l'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato;
- (b) sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno della Società, assicurando il coordinamento delle varie funzioni/organismi aziendali (ed eventualmente esterni, ove esistenti) a ciò deputati (tra cui Comitato di Controllo Interno nonché i soggetti tutti coinvolti dal sistema *ex* Decreto, ed altre funzioni interne rilevanti) al fine di una corretta identificazione, gestione e controllo dei rischi in funzione di una sana e corretta gestione dell'impresa;
- (c) conferire incarichi professionali e di consulenza in relazione a specifiche esigenze legate all'espletamento delle proprie deleghe, di importo non superiore a Euro 250.000,00 su base annua per consulente e per complessivi Euro 1.000.000,00 per ciascun esercizio;
- compenso: per l'esercizio delle funzioni di Presidente e per la carica di consigliere è previsto (i) un emolumento base annuo ("**Emolumento Base**"), corrisposto *pro-rata* su base bimestrale, pari alla somma lorda annuale di Euro 200.000,00 oltre al rimborso a piè di lista delle spese ragionevolmente sostenute in esecuzione della Carica e (ii), al termine di ogni singolo esercizio, un emolumento variabile (il "**Bonus**") di importo variabile e comunque di importo massimo pari al 100% dell'Emolumento Base quale incentivo specificamente riferito alle attività svolte in relazione alla Carica; il Bonus potrà essere erogato a condizione del raggiungimento di determinati livelli di EBITDA e PFN individuati per singolo esercizio dal Consiglio di Amministrazione;
- piano di incentivazione: il Presidente sarà destinatario, ove approvato dai relativi organi, di un piano di incentivazione, da attuare con modalità tecniche da definire, e che prevedrà l'erogazione dell'incentivazione al verificarsi di un cambio di controllo della Società, fino a un massimo di azioni rappresentative del 0,45% del capitale della Società;
- altri trattamenti: sarà messo a disposizione del Presidente un ufficio per le funzioni di rappresentanza ed un supporto di segreteria ed il suo nominativo incluso nella copertura assicurativa della polizza assicurativa di Responsabilità Civile di Amministratori e Dirigenti (c.d. *Directors' & Officers' Liability*) già stipulata dalla Società;

- esclusiva: dalla data di assunzione della Carica e fino alla Data di Cessazione della Carica, il Presidente si impegna a non svolgere direttamente o indirettamente, ed in qualsiasi forma, attività in favore di soggetti quali società clienti, fornitori o concorrenti della Società, ovvero dalle società dalla stessa controllate od alla stessa collegate;
- patto di non concorrenza: successivamente alla cessazione della Carica per qualsivoglia motivo, il Presidente si impegna all'osservanza di un patto di non concorrenza, valido nei confronti della Società e delle sue controllate, con una durata di 3 mesi a decorrere dalla cessazione della Carica, salvo quanto segue, per il territorio dell'Unione Europea e avente ad oggetto attività e/o mansioni identiche, analoghe e/o comunque riconducibili a quelle esercitate presso la Società o che si pongono in qualsiasi modo in concorrenza con l'attività già svolta a favore della stessa Società in favore di società che svolgano attività in concorrenza con quella della Società. All'atto della cessazione della Carica, e fermi gli obblighi di non concorrenza anzi previsti, nel caso in cui il Presidente venga rinnovato nella Carica per gli esercizi successivi al 2011, la Società si riserva la facoltà di chiedere, e il Presidente avrà l'obbligo di accettare, l'estensione di detti obblighi per un ulteriore periodo di 9 mesi a decorrere dalla scadenza del periodo di mesi 3 (per un totale quindi di 12 mesi complessivi); solo ed unicamente laddove la Società chiedesse tale eventuale estensione del periodo di non concorrenza, dovrà essere erogato al Presidente , a fronte dell'ulteriore impegno per 9 mesi, un corrispettivo pari ad Euro 100.000,00 lordi. Tale importo sarà corrisposto in tre rate posticipate alla scadenza rispettivamente del terzo, sesto e nono mese del periodo ulteriore di non concorrenza;
- obblighi di non interferenza: il Presidente si impegna, inoltre, a non porre in essere direttamente o indirettamente, successivamente alla cessazione del rapporto con la Società per qualsiasi motivo, le seguenti condotte: (i) indurre qualsiasi persona o azienda che durante gli ultimi 12 mesi, o periodo minore se non fosse rinnovato nella Carica, di vigenza del rapporto con la Società è stata cliente della Società a cessare i rapporti con la Società stessa o (ii) formulare offerte di lavoro, di qualsiasi natura (autonoma o subordinata), a qualsiasi dipendente o collaboratore o consulente della Società direttamente o per conto di qualsiasi altro soggetto, società, azienda o organizzazione produttiva o comunque ad interferire in qualsiasi modo nei rapporti intercorrenti tra la Società ed i suoi dipendenti, collaboratori o consulenti; tale obbligo è autonomo ed indipendente rispetto agli obblighi di non concorrenza di cui sopra.

Il Dirigente con responsabilità strategiche è **MARCO CODELLA**.

La Società ha instaurato con **MARCO CODELLA**, un rapporto di lavoro a tempo determinato della durata di trentasei mesi, con decorrenza dal 01.11.2011, con un periodo di prova di tre mesi e con inquadramento nella categoria Dirigenti, riferito alla posizione di *Chief Financial Officer* (CFO). Alla figura di CFO, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, fanno capo le strategie del Gruppo, le relazioni con gli investitori, il supporto alle attività gestionali e/o obbligatorie per legge.

La struttura della remunerazione prevede un pacchetto retributivo di euro 280.000,00 annui quale componente fissa oltre ad una componente variabile che potrà avere un'estensione massima pari al 50% della componente fissa.; la componente variabile, così come quella prevista per l'amministratore Delegato è legata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari.

2b) Illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

2b1) I compensi maturati e/o percepiti nella Prima Fase sono i seguenti.

Quanto al **Consiglio di Amministrazione** e ai componenti del **Comitato di Controllo Interno**:

- **MAURIZIO UGHI**, rateo di euro 216.000,00
- **FRANCESCO GINESTRA**, rateo di euro 66.000,00
- **ALBERTO LUCCHI**, rateo di euro 42.000,00
- **CLAUDIO CORRADINI**, rateo di euro 42.000,00
- **PAOLO ROSSI**, rateo di euro 42.000,00
- **FRANCESCO CIOFFI**, rateo di euro 42.000,00
- **ALESSANDRO MECACCI**, rateo di euro 42.000,00
- **PASQUALE LOSCO**, rateo di euro 42.000,00
- **FRANCESCO RANGONE**, rateo di euro 66.000,00
- **ALBERTO MONTANARI**, rateo di euro 42.000,00
- **CLAUDIO BERIBE'**, rateo di euro 42.000,00
- **ALESSIA BIANCHINI**, rateo di euro 42.000,00
- **GIUSEPPE CANNIZZARO**, rateo di euro 42.000,00

Quanto al **Direttore Generale**:

LUCIANO GARZA, nella qualità di Direttore Generale non ha maturato nè percepito alcun compenso per la carica in aggiunta alla retribuzione inerente il rapporto di lavoro come Dirigente della Società.

Quanto al **Collegio Sindacale**:

- **ALESSANDRO CORTESI** rateo di euro 23.000,00 maggiorati del 50%
- **FRANCESCO LERRO**, rateo di euro 23.000,00
- **LORENZO FERRIGNO**, rateo di euro 23.000,00

2b2) I compensi maturati e/o percepiti nella Seconda Fase sono i seguenti.

Quanto al **Consiglio di Amministrazione**, ai componenti del **Comitato di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** e ai componenti del **Comitato per la Remunerazione**:

- **MARCO PIERETTORI**, rateo di euro 30.000,00
- **GIORGIO SANDI**, rateo di euro 30.000,00 + 170.000,00 entrambi calcolati dal 27.01.2012
- **NICOLA IORIO**, rateo di euro 30.000,00 calcolato fino al 27.01.2012
- **MAURIZIO UGHI**, rateo di euro 30.000,00
- **FRANCESCO GINESTRA**, rateo di euro 30.000,00
- **GABRIELE DEL TORCHIO**, ratei di euro 30.000,00 + 10.000,00
- **GIORGIO DRAGO**, rateo di euro 30.000,00
- **ANTONIO CASARI**, ratei di euro 30.000,00 + 10.000,00 quest'ultimo calcolato fino al 27.01.2012
- **GABRIELE VILLA**, ratei di euro 30.000,00 + 10.000,00 entrambi calcolati fino al 05.10.2011
- **STEFANO CAMPOCCIA**, ratei di euro 30.000,00 + 10.000,00 entrambi calcolati dal 28.10.2011
- **ROBERTO RUOZI**, rateo di euro 30.000,00 + 10.000,00
- **CARLO D'URSO**, rateo di euro 30.000,00 + 10.000,00
- **MASSIMO PERONA**, rateo di euro 30.000,00 + 10.000,00
- **NICCOLÒ UZIELLI DE MARI**, rateo di euro 30.000,00 calcolato fino al 16.03.2012
- **ROHAN MAXWELL**, rateo di euro 30.000,00 calcolato fino al 30.05.2011

- **STEFANO BORTOLI** rateo di euro 30.000,00 + 220.000,00 entrambi calcolati dal 01.06.2011

Quanto al **Collegio Sindacale**:

- **MASSIMO GALLINA**, rateo di 70.000,00 euro (importo concordato con la Società)
- **MAURIZIO MAFFEIS**, rateo di 50.000,00 euro (importo concordato con la Società)
- **ENZIO BERMANI**, rateo di 50.000,00 (importo concordato con la Società)

Quanto al **Dirigente con responsabilità strategiche** MARCO CODELLA, rateo di 280.000,00 euro.

2c) Piani di compensi previsti dall'art. 114 - bis T.U.F.

La Società fa presente che l'Assemblea non ha approvato alcun piano di compenso basato su strumenti finanziari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione [ovvero del Consiglio di Gestione], di dipendenti o di collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, ovvero di componenti del Consiglio di Amministrazione [ovvero del Consiglio di Gestione], di dipendenti o di collaboratori di altre società controllanti o controllate ai sensi dell'art. 114 – bis T.U.F..

Porcari (LU), 20 marzo 2012