



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter* TUF ed in conformità all'allegato 3A schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Consob 14 maggio 1999 n. 11971

Esercizi 2011 -2012

Approvata dal Consiglio di amministrazione in data 25 Maggio 2012

Consultabile sul sito internet della società www.sopafgroup.it

INDICE

INDICE.....	2
GLOSSARIO	3
INTRODUZIONE.....	4
SEZIONE I.....	5
1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	5
A) PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	5
B) PRINCIPALI ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE ED ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONI	5
2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 9	
A) FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	9
B) DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSI E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	9
C) BENEFICI NON MONETARI	12
D) LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	12
E) COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE	12
F) POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE AI COMITATI	13
SEZIONE II	14
DESCRIZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE	14
A) COMPENSI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	14
B) COMPENSI DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	16
C) COMPENSI DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE	16
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE CON RIFERIMENTO ALL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2011	17
ELENCO DELLE CARICHE RICOPERTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE.....	19
INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DEGLI AMMINISTRATORI, SINDACI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	20
A) TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO	20
B) TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	20

GLOSSARIO

Codice o Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A., modificato nel marzo 2010 e nel dicembre 2011.

Cod. civ. o c.c.: il codice civile.

Consiglio: il Consiglio di Amministrazione dell'Emittente.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società.

Emittente o Società o Sopaf: Sopaf S.p.A..

Politica sulla Remunerazione o Politica: la Politica sulla Remunerazione descritta nella Sezione I della presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Emittente in data 22 dicembre 2011.

Regolamento Emittenti Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

Regolamento Parti Correlate Consob: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 (come successivamente modificato) in materia di operazioni con parti correlate.

Relazione o Relazione sulla Remunerazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123- *ter* TUF e dell'art. 84-*quater* Regolamento Emittenti Consob, disponibile ai sensi della normativa vigente presso la sede sociale, Borsa Italiana e sul sito internet dell'Emittente all'indirizzo www.sopafgroup.it.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

INTRODUZIONE

La presente relazione, redatta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del Dlgs 58/1998 ed in conformità all'Allegato 3A del Regolamento Emittenti di Consob (schemi 7-*bis* e 7-*ter*), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Sopaf S.p.A. in data 25 Maggio 2012.

La Relazione è suddivisa in due sezioni:

- la prima sezione illustra: a) la Politica adottata dalla Società per la remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- la seconda sezione illustra nominativamente i compensi attribuiti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi del comma 6 del citato Art. 123-*ter* del D.lgs 58/1998, l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio è chiamata ad esprimersi in merito alla Politica sulla remunerazione adottata dalla Società ed in particolare, è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima Sezione della presente relazione, senza che tale delibera assuma carattere vincolante.

SEZIONE I

La presente sezione illustra: (i) la Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e (ii) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica (la "Politica sulla Remunerazione").

1. INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

a) Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per la Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione esamina ed approva la Politica con riferimento almeno all'esercizio successivo e la sottopone al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

In data 14 novembre 2011, il Comitato per la Remunerazione, ha approvato le linee guida della Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento agli esercizi 2011 – 2012, sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

La Politica sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 22 dicembre 2011.

Il Comitato per la Remunerazione è responsabile della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e verifica periodicamente la concreta attuazione della Politica con riferimento alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

b) Principali organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazioni

I principali organi e soggetti coinvolti nell'adozione e nell'attuazione delle Politiche sulla Remunerazione sono:

- l'Assemblea dei Soci;

- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato per la Remunerazione;
- il Collegio Sindacale.

L'Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale all'atto della loro nomina in sede assembleare;
- si esprime in senso favorevole o contrario ed in maniera non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, presentata dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis Tuf.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-bis Tuf;
- attua gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

Alla data di approvazione della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione risulta così composto:

- Signor Roberto Mazzotta (Presidente – Consigliere non esecutivo ed Indipendente);
- Signor Giorgio Magnoni (Vice Presidente e Amministratore Delegato);
- Signor Luca Magnoni (Consigliere con deleghe);
- Signor Giancarlo Boschetti (Consigliere non esecutivo, membro del Comitato per la Remunerazione);
- Signor Renato Cassaro (Consigliere non esecutivo, Indipendente, Presidente del Comitato per il Controllo Interno e membro del Comitato per la Remunerazione);
- Signor Mario Rey (Consigliere non esecutivo, Indipendente, Presidente del Comitato per la Remunerazione e membro del Comitato per il Controllo Interno);
- Signor Paolo Bonamini (Consigliere non esecutivo, Indipendente, membro del Comitato per il Controllo Interno);
- Signor Renato Martignoni (Consigliere non esecutivo).

Il Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione attualmente in carica è composto da 3 Amministratori non Esecutivi, di cui due Indipendenti.

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2010. Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Signor Mario Rey (Presidente del Comitato – Consigliere non esecutivo e indipendente);
- Signor Renato Cassaro (membro del Comitato – Consigliere non esecutivo e indipendente);
- Signor Giancarlo Boschetti (membro del Comitato – Consigliere non esecutivo).

In materia di remunerazioni, il Comitato per la Remunerazione:

- formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine alla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e valuta periodicamente

l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione di tale Politica, avvalendosi a tal fine delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati;

- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione, sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono cariche particolari nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di remunerazione per gli Amministratori per i quali è stata definita tale componente;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- con riferimento segnatamente alle stock option, ed agli altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni, il Comitato per la Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione le proprie raccomandazioni in relazione al loro utilizzo ed a tutti i rilevanti aspetti tecnici legati alla loro formulazione ed applicazione. In particolare, il Comitato formula proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine al sistema di incentivazione ritenuto più opportuno (stock option plans, altri piani a base azionaria) e monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;
- valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli Amministratori delegati e formula al Consiglio di Amministrazione raccomandazioni generali in materia.

Al fine di fornire una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011, si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 2011, pubblicata sul sito internet della società www.sopafgroup.it.

Il Collegio Sindacale.

In materia di remunerazione, il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo, nel contesto esprime il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte formulate con la Politica sulle Remunerazione.

Nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione non sono intervenuti terzi esperti, indipendenti.

2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

a) Finalità e principi della Politica sulla Remunerazione

La Società definisce e applica una Politica generale sulle remunerazioni volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse dotate delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi dell'Emittente. La Politica generale stabilisce le linee guida sulla base delle quali le remunerazioni dovranno essere concretamente determinate.

Gli obiettivi principali della Politica remunerativa sono:

- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una componente fissa e una componente aggiuntiva variabile correlata al raggiungimento di specifici obiettivi strategici conseguiti nel medio-lungo termine;
- coinvolgere e incentivare gli Amministratori e il management la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi dell'Emittente;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società, incentivandone la permanenza all'interno della stessa.

Con riferimento agli esercizi 2011 – 2012, il Consiglio di Amministrazione di Sopaf ha approvato una Politica sulla Remunerazione coerente con il perseguimento degli interessi a medio – lungo termine perseguiti dalla Società, in linea con la Politica di contenimento dei costi di struttura.

b) Descrizione delle politiche in materia di componenti fissi e variabili della remunerazione

La Politica sulla Remunerazione stabilisce le linee guida sulla base delle quali la remunerazione dovrà essere concretamente determinata dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda la remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori investiti di particolari cariche, e dagli Amministratori Delegati, per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2389 c.c. stabilisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi/investiti di particolare cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche si compone in generale dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua lorda, determinata sulla base del ruolo organizzativo ricoperto e dalle connesse responsabilità;
- (ii) una componente variabile, su base annuale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (MBO);
- (iii) una componente variabile di medio – lungo termine (LTI);
- (iv) bonus, premi speciali a fronte di circostanze rilevanti, qualora il complesso degli altri elementi di retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato rispetto alla prestazione fornita.

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non investiti di particolari cariche non è prevista una componente variabile del compenso.

i Componente fissa annua lorda

La componenti fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Esecutivo, dell'Amministratore investito di particolare cariche e del Dirigente con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse prevista o non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione.

ii Componente Variabile annuale (MBO)

L'incentivo MBO è pari ad una percentuale variabile del compenso fisso annuo lordo e non potrà di norma superare il 100% della componente fissa annua lorda.

Gli obiettivi di performance sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti.

Con cadenza annuale il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi MBO e procede nell'esercizio successivo, contestualmente all'approvazione del bilancio d'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione, ad una verifica della performance al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

iii Componente variabile di medio – lungo termine (LTI)

L'incentivo LTI è finalizzato a collegare una parte della retribuzione variabile a risultati di medio-lungo termine della Società, tenendo conto anche degli obiettivi specifici individuali previsti.

L'erogazione del premio connesso al piano di incentivazione a medio-lungo termine è subordinata al raggiungimento di obiettivi pluriennali assegnati dal Consiglio di Amministrazione. La verifica del conseguimento dei suddetti obiettivi sarà effettuata dal Comitato per la Remunerazione, contestualmente all'approvazione del bilancio d'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione.

Gli importi definiti dal piano di incentivazione a lungo termine non potranno in nessun caso superare il 150% degli importi corrisposti a titolo di componente fissa negli anni di durata del piano.

A titolo di incentivo LTI potranno essere offerte azioni della Società, o di società partecipate, o diritti ad esse collegati (i.e. warrant, diritti di opzione, ecc...).

iv Bonus, premi speciali

È politica della Società non attribuire bonus discrezionali agli Amministratori investiti di particolari cariche e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche. La Società può attribuire a tali figure bonus a fronte di operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società.

v Obiettivi di performance

Il Consiglio di Amministrazione di Sopaf, nell'approvare la Politica sulla Remunerazione per gli esercizi 2011-2012, non ha previsto alcun obiettivo di performance per la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Il Consiglio, in un ottica di riduzione dei costi, non ha ritenuto ragionevole, allo stato attuale, definire gli obiettivi per la determinazione della remunerazione variabile, ritenendo che la componente di retribuzione fissa sia comunque adeguata alle funzioni e agli incarichi attribuiti nonché parametrata alla situazione congiunturale sfavorevole in cui versa la Società. Il Consiglio di Amministrazione si riserva comunque la possibilità di valutare eventuali remunerazioni variabili di alcune figure manageriali di primo livello, che ricoprono incarichi di grande responsabilità nel delicato processo di ristrutturazione aziendale in corso e che si distinguono non solo per impegno e competenza ma soprattutto per risultati superiori alle previsioni.

c) Benefici non monetari

Con riguardo ai benefici monetari, l'orientamento della Società è quello di assegnare ai principali Dirigenti l'autovettura aziendale nonché un piano sanitario di copertura e rimborso delle spese mediche sostenute in conseguenza di infortunio e malattia, oltre alla polizza assicurativa contro gli infortuni sia professionali che extra professionali prevista dal CCNL per i Dirigenti.

Agli Amministratori Esecutivi, cui sono stati attribuiti particolari incarichi, possono essere assegnati benefici non monetari consistenti in piani previdenziali e assistenziali, oltre alla polizza assicurativa contro gli infortuni sia professionali che extra professionali prevista dal CCNL per i Dirigenti.

Non sono previsti altri benefici non monetari.

La Società non ha in essere piani di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari.

d) La politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

In caso di interruzione del rapporto in essere con Sopaf per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la "chiusura" del rapporto in modo consensuale. Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto.

La Società può ritenere opportuno stipulare con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche, accordi che regolino ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd. "paracaduti"), escluse dimissioni e/o licenziamenti per giusta causa.

La corresponsione di una specifica indennità può essere riconosciuta, sempre previa valutazione dei competenti organi sociali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nei seguenti casi:

- risoluzione ad iniziativa della Società non sorretta da giusta causa;
- risoluzione ad iniziativa dell'Amministratore per giusta causa, intendendosi, in via esemplificativa, la sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o i casi di c.d. Opa "ostile".

e) Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

A favore degli Organi sociali, Direttori Generali, ove nominati, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (Director & Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, dei Direttori Generali, e dei Dirigenti con

responsabilità strategiche, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso.

Per l'attribuzione ai Dirigenti ed agli Amministratori Esecutivi di piani previdenziali e assistenziali, si rinvia a quanto illustrato nel precedente paragrafo c) "Benefici non monetari".

f) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) attività di partecipazione ai comitati

Con riferimento agli Amministratori indipendenti non è prevista una remunerazione aggiuntiva rispetto al compenso fisso deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina.

La remunerazione degli Amministratori per la partecipazione ai Comitati interni è stabilita in misura fissa dal Consiglio di Amministrazione all'atto della nomina dei membri dei Comitati.

La remunerazione dei membri dei Comitati interni è stata stabilita dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2010 e rivista in data 22 dicembre 2011 nell'ottica di riduzione dei costi di gestione.

SEZIONE II

DESCRIZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

a) Compensi del Consiglio di Amministrazione

- L'Assemblea della Società, in data 30 aprile 2010, ha deliberato di fissare in Euro 15.000, per ogni esercizio, l'emolumento lordo da corrispondere a ciascun Consigliere di Amministrazione, salvi eventuali ulteriori compensi ai sensi dell'art. 2389, secondo comma, del codice civile per gli Amministratori investiti di particolari cariche.
- Ai sensi dello Statuto sociale vigente, agli Amministratori spetta oltre al compenso deliberato dall'Assemblea all'atto della nomina, il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.
- Con riferimento alla remunerazione prevista per gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione di Sopaf, in data 7 maggio 2010, ha deliberato di attribuire (i) al Presidente del Consiglio di Amministrazione Signor Roberto Mazzotta un compenso pari ad Euro 200.000 annui lordi (ii) al Vice Presidente ed Amministratore Delegato Signor Giorgio Magnoni un compenso pari ad Euro 250.000 annui lordi e (iii) al Consigliere Signor Luca Magnoni un compenso pari ad Euro 170.000 annui lordi, con pagamento trimestrale, riferito anche all'anno 2010 e sino al completamento del mandato, in ragione delle particolari cariche di cui sono investiti.
- La politica retributiva per gli esercizi 2011-2012 non prevede l'individuazione di obiettivi di performance per l'attribuzione della remunerazione variabile o bonus agli Amministratori investiti di particolari cariche e per i Dirigenti con responsabilità strategiche.
- Gli Amministratori Esecutivi, Signori Giorgio Magnoni e Luca Magnoni, beneficiano di una polizza sanitaria per la copertura e rimborso delle spese mediche sostenute in conseguenza di infortunio e malattia.

Con riferimento alla partecipazione degli Amministratori al Comitato per la Remunerazione e al Comitato per il Controllo Interno, il Consiglio di Amministrazione, in data 7 maggio 2010, ha

deliberato di attribuire ai membri di ciascun Comitato, un compenso annuo lordo pari ad Euro 10.000 per ogni membro ed Euro 15.000, per il relativo presidente.

In data 23 Aprile 2012, ciascun Consigliere e Sindaco, ad esclusione di quelli a cui sono state attribuite deleghe dal Consiglio d'Amministrazione e che svolgono la propria attività professionale in misura significativa in Società e/o in società partecipate e/o collegate a Sopaf, ha dichiarato di rinunciare al proprio compenso maturato e non ancora corrisposto, e maturando sino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011 da parte dell'Assemblea sia nella loro qualità di Consiglieri, di membri dei Comitati e di Sindaci.

Con riferimento alla Remunerazione da corrispondersi per l'esercizio 2012, al fine di contribuire in maniera efficace alla politica di riduzione dei costi in atto, gli Amministratori di Sopaf, in data 22 dicembre 2011, hanno espresso la propria volontà di rinunciare a metà del proprio compenso a far data dal 1 gennaio 2012. In particolare, con riferimento (i) al Consiglio di Amministrazione, il compenso annuo per il Presidente sarà pari ad Euro 100.000, per l'Amministratore Delegato Signor Giorgio Magnoni Euro 125.000, per il Consigliere Signor Luca Magnoni Euro 85.000, per i Consiglieri Signor Paolo Bonamini, Giancarlo Boschetti, Renato Cassaro, Renato Martignoni e Mario Rey Euro 7.500 ciascuno, (ii) per il Comitato Controllo Interno il compenso annuo per il Presidente Signor Renato Cassaro sarà pari ad Euro 7.500 e per i commissari Signor Paolo Bonamini e Mario Rey sarà pari ad Euro 5.000 ciascuno, (iii) per il Comitato per la Remunerazione il compenso annuo per il Presidente Signor Mario Rey sarà pari ad Euro 7.500 e per i commissari Signori Giancarlo Boschetti e Renato Cassaro sarà pari ad Euro 5.000 ciascuno.

Si precisa, con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione che, in caso di interruzione del rapporto in essere con SOPAF per motivi diversi dalla giusta causa, non sono stati stipulati accordi per la "chiusura del rapporto".¹

¹ Sopaf, in quanto società "di minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma1, lett.f) del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, può fornire le informazioni sugli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, solo con riferimento agli Amministratori esecutivi e al Presidente dell'organo di amministrazione.

b) Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche²

- La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stabilita dall'Amministratore Delegato, in coerenza con i principi dettati dalla Politica per la Remunerazione..
- Oltre alla Polizza Sanitaria (rimborso delle spese mediche in conseguenza di infortunio e malattia), quale beneficio non monetario, al Dirigente con Responsabilità strategiche è stato accordato l'utilizzo di un'autovettura aziendale anche per uso personale.
- La politica retributiva non prevede l'individuazione di obiettivi di performance per l'attribuzione della remunerazione variabile o bonus per gli esercizi 2011-2012.

c) Compensi dei membri del Collegio Sindacale

- I compensi dei membri del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina.
- I compensi del Collegio Sindacale, il cui mandato viene a scadere con l'Assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2011, sono definiti sulla base delle tariffe pubblicate per i Dottori Commercialisti.

² Si precisa che non è presente la figura del Direttore generale e la Società ha individuato un solo Dirigente con responsabilità strategiche.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011

Valori Espressi in migliaia di Euro

Valori Espressi in migliaia di Euro												
(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 Partecipaz. comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value Compensi equity	Indennità fine carica
						Bonus e altri incentivi	Partecipazio- ne agli utili					
Roberto Mazzotta	Presidente	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200						200		
Giorgio Magnoni	Vice Presidente e Am. Delegato	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				250				3 ⁽⁶⁾		253		
Luca Magnoni	Consigliere esecutivo	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				170				3 ⁽⁶⁾		173		
(II) Compensi da controllate e collegate				104				0		104		
(III) Totale				274				3		277		
Renato Cassaro	Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	25 ⁽¹⁾					40		
(II) Compensi da controllate e collegate				16						16		
(III) Totale				31	25					56		
Giancarlo Boschetti	Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	10 ⁽²⁾					25		
Paolo Bonamini	Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16 ⁽³⁾	10 ⁽⁴⁾					26		
Mario Rey	Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	25 ⁽⁵⁾					40		
Renato Martignoni	Consigliere	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15						15		

(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 partecipaz. comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value Compensi equity	Indennità fine carica o di cessazione rap.lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Stefano Morri	Presidente Collegio Sind.	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				70						70		
Enrico Grosso	Sindaco Effettivo	1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				51						51		
David Reali	Sindaco Effettivo	1/1/2011 - 01/08/2011	01/08/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				43						43		
(II) Compensi da controllate e collegate				9						9		
(III) Totale				52						52		
Davide Attilio Rossetti	Sindaco Effettivo	01/08/2011 - 12/12/2011	12/12/2011									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6						6		
Dirigenti con Resp. Strategiche		1/1/2011 - 31/12/2011	Bilancio 31/12/2012									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				120				5 ⁽⁷⁾	20 ⁽⁸⁾	145		
(II) Compensi da controllate e collegate				15				0	0	15		
(III) Totale				135				5	20	160		

Note:

- (1) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione €10.000 ed €15.000 per il Comitato Controllo Interno (Presidente).
- (2) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione.
- (3) Inclusivo di C.N.P. 4%
- (4) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Interno.
- (5) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione (Presidente) €15.000 ed €10.000 per il Comitato Controllo Interno.
- (6) Corrispondente alla spesa sostenuta dalla Società per il pagamento della polizza sanitaria.
- (7) Inclusivo del valore - calcolato secondo un criterio di imponibilità fiscale- dell'autovettura aziendale e della polizza sanitaria.
- (8) Compenso per la carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Elenco delle cariche ricoperte dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità strategiche nelle Società controllate e collegate nell'esercizio 2011

	Società Controllate	Carica ricoperta	Data Nomina	Data cessazione carica
Luca Magnoni (Consigliere)	PRAGMAE Financial Advisory Group S.p.A.	Presidente	23/03/2009	Appr. bilancio al 31/12/2011
	GNOSIS Finance S.r.l.	Amministratore Unico	28/07/2010	Fino a revoca
	SPF Clip S.r.l.	Amministratore Unico	28/07/2010	Fino a revoca
	Sopaf Capital Management Sgr S.p.A.	Consigliere e Presidente CdA	26/08/2010 - 31/08/2011	Appr. Bilancio al 31/12/2011
	Società Collegate	Carica ricoperta	Data Nomina	Data cessazione carica
Luca Magnoni (Consigliere)	Aviva Previdenza S.p.A.	Consigliere	21/02/2011	Appr. bilancio 31/12/2012
	Petunia S.p.A.	Consigliere	27/04/2009	Appr. Bilancio al 31/12/2011
	Banca Network Investimenti S.p.A.	Consigliere	27/04/2010	27/07/2011
	Firanegocios S.L.	Consigliere	26/10/2011	Fino a revoca
Renato Cassaro (Consigliere)	Banca Network Investimenti S.p.A.	Consigliere	27/04/2010	28/11/2011
Daniele Muneroni (Dirigente con resp strategiche)	Aviva Previdenza S.p.A.	Consigliere	27/04/2009	Appr. bilancio 31/12/2012
	Banca Network Investimenti S.p.A.	Consigliere	22/09/2011	28/11/2011
	Petunia S.p.A.	Consigliere	18/02/2011	22/09/2011

Informazioni sulle partecipazioni degli Amministratori, Sindaci e dirigenti con responsabilità strategiche

a) Tabella 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2011	NUMERO WARRANT POSSEDUTI AL 31/12/2011 (1)	NUMERO OBBLIGAZIONI POC 2007 POSSEDUTE AL 31/12/2011 (Valore Nominale) (2)	NUMERO OBBLIGAZIONI POC 2011 POSSEDUTE AL 31/12/2011 (Valore nominale) (3)
MAGNONI Giorgio (*)	Vice Pres. Amm.Delegato	Sopaf S.p.A.	1.288.250			1.288.250			€25.652
MAGNONI Luca	Consigliere con deleghe	Sopaf S.p.A.	485.600			485.600	150.000	€89.091,20	
BOSCHETTI Giancarlo	Consigliere	Sopaf S.p.A.	1.000.000			1.000.000			
MARTIGNONI Renato (**)	Consigliere	Sopaf S.p.A.	4.471.868		150.000	4.321.868			

(*) Azioni e Obbligazioni detenute dalla moglie del Dott. G. Magnoni. Si segnala che, come da comunicazione inviata ai sensi dell'Art. 120 TUF in data 20/10/2011, il Dott. G. Magnoni non detiene il controllo di Acqua Blu S.r.l.

(**) Azioni detenute anche da familiari e da Coemi S.r.l.

(1) Per effetto del decorso del termine per la sottoscrizione dell'aumento di capitale riservato ai portatori dei "Warrant Azioni Ordinarie SO.PA.F. 2005 – 2011", i medesimi sono divenuti privi di validità ad ogni effetto a decorrere dal 1 gennaio 2012

(2) La conversione delle obbligazioni del Prestito Obbligazionario convertibile "Sopaf 2007-2015 3,875%" può essere esercitata nel rapporto di un'azione per ogni Obbligazione del valore nominale di €0,88.

(3) La conversione delle obbligazioni del Prestito Obbligazionario convertibile "Sopaf 2011-2015 9%" può essere esercitata sulla base dei rapporti di conversione indicati all'Art. 7 del relativo Regolamento.

b) Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2010	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31/12/2011	NUMERO WARRANT POSSEDUTI AL 31/12/2011 (1)
1	Sopaf S.p.A.	22.500			22.500	50.000

(1) Per effetto del decorso del termine per la sottoscrizione dell'aumento di capitale riservato ai portatori dei "Warrant Azioni Ordinarie SO.PA.F. 2005 – 2011", i medesimi sono divenuti privi di validità ad ogni effetto a decorrere dal 1 gennaio 2012.