



# Relazione sulla politica di remunerazione

## **Relazione sulla politica di Remunerazione dei componenti degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

### **1. Introduzione**

Il presente documento («Relazione sulla politica di remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche», la “**Relazione**”) è stato predisposto ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 dicembre 2011 ai sensi dell’articolo 7 del Codice di Autodisciplina degli emittenti quotati promosso da Borsa Italiana S.p.A. (come riformulato ai sensi degli emendamenti del 24 marzo 2010).

La Relazione descrive la Politica generale per la Remunerazione – adottata dal Consiglio di Amministrazione di SSBT in data 23 dicembre 2011 – con particolare riferimento ai compensi (i) degli Amministratori Esecutivi e degli Amministratori investiti di particolari cariche (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

### **2. Processo per la definizione e approvazione della Politica.**

I principali Soggetti/Organi coinvolti nell’adozione e nell’attuazione delle Politiche di Remunerazione sono:

- a) l’Assemblea dei soci;
- b) il Consiglio di Amministrazione;
- c) il Comitato per la Remunerazione;
- d) gli Amministratori Esecutivi;
- e) il Collegio Sindacale.

\*\*\*

#### ***Assemblea dei soci.***

In materia di remunerazioni, l’Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione, del comitato esecutivo se nominato, nonché dei Sindaci, ai sensi dell’art. 2364, comma 1, n. 3), cod. civ.; tali compensi sono stabiliti in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- esprime un proprio parere consultivo – con statuizione priva di efficacia vincolante – sulla Relazione sulla politica di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su

- proposta del Comitato per la Remunerazione) dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
  - 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.

\*\*\*

**Consiglio di Amministrazione.**

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione; un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria; il Consiglio valuta le competenze del soggetto al momento della nomina;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale politica definisce le linee guida che tutti gli Organi societari coinvolti devono osservare al fine di determinare le remunerazioni degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche. Tali linee guida sono illustrate nel presente documento (componenti fissa e variabile delle remunerazioni, obiettivi di *performance*, indennità da corrispondere in caso di cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o in caso di mancato rinnovo dello stesso, ecc.);
- approva la Relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'art. 7 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A., da sottoporre all'Assemblea annuale dei soci;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, gli eventuali Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 114-*bis* Tuf;
- attua i Piani di Remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con – o con l'ausilio del – Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

\*\*\*

### **Comitato per la Remunerazione.**

I componenti del Comitato per la Remunerazione sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 7 gennaio 2011. Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- *Gabriele Gualeni*, Presidente del Comitato e Amministratore Indipendente;
- *Dante Daniele Buizza*, amministratore non esecutivo, membro del Comitato;
- *Cara Goldenberg*, amministratore non esecutivo, nominata per cooptazione il 28 novembre 2011 al posto di Boris Durisin (che, a sua volta, aveva sostituito Simone Cimino in data 14 aprile 2011), membro del Comitato;

Il Comitato per la Remunerazione, in atto composto da tre Amministratori non Esecutivi di cui uno Indipendente, sarà composto, a seguito del prossimo rinnovo dell'Organo Amministrativo, in alternativa: a) da tre membri che siano tutti Amministratori Indipendenti; b) da due membri entrambi indipendenti (solo qualora il Consiglio di Amministrazione di SSBT sia composto da non più di otto membri); c) da tre Amministratori non Esecutivi, la maggioranza dei quali Indipendenti. In ogni caso, uno dei componenti del Comitato dovrà risultare in possesso di un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio le proposte sulla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- presenta al Consiglio proposte sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi, nonché sulla corretta individuazione e fissazione di adeguati obiettivi di *performance*, che consentano il calcolo della componente variabile della loro retribuzione;
- formula proposte al Consiglio di Amministrazione sulla adozione della politica generale per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- coadiuva il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione ed attuazione degli eventuali Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, e si avvale delle informazioni fornite dagli Amministratori Esecutivi qualora la valutazione riguardi le remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;

- formula al Consiglio di Amministrazione qualsiasi proposta in materia di remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in tema di remunerazione, valutando tra l'altro l'effettivo raggiungimento dei *target* di *performance*;
- riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni; a tal fine, all'Assemblea annuale dei soci è raccomandata la presenza del Presidente del Comitato per la Remunerazione o di altro componente del Comitato;
- qualora lo ritenga necessario o opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, si avvale di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive; gli esperti devono essere indipendenti e, pertanto, a titolo esemplificativo, non devono esercitare attività rilevante a favore del dipartimento per le risorse umane di SSBT, degli azionisti di controllo di SSBT o di Amministratori o Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. L'indipendenza dei consulenti esterni viene verificata dal Comitato per la Remunerazione prima del conferimento del relativo incarico.

Al fine di una più ampia descrizione del funzionamento e delle attività svolte nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2011 dal Comitato per la Remunerazione si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio dal 1 ottobre 2010 al 30 settembre 2011.

\*\*\*

#### **Amministratori Esecutivi.**

Gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato i progetti di Piani di Compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il Comitato nella elaborazione dei medesimi;
- forniscono al Comitato per la Remunerazione ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica generale di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

\*\*\*



Il compenso attribuito ai componenti del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio sociale iniziato a far data dal primo ottobre 2011 è così definito:

- 20 mila euro per ciascun Consigliere di Amministrazione e 40 mila euro per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, come da delibera assembleare del 26 gennaio 2010;
- 15 mila euro per ciascun componente del Comitato per il Controllo Interno, per i Rischi e per la Corporate Governance e 20 mila euro per il Presidente;
- 5 mila euro per ciascun componente del Comitato per la Remunerazione, e 10 mila per il Presidente;
- un gettone di presenza pari ad Euro 500 a riunione, fino ad un massimo di Euro 5 mila su base annua per ciascun componente del Comitato per le Parti Correlate;

In linea con le *best practices*, per gli Amministratori non Esecutivi non è prevista una componente variabile del compenso. Ai Consiglieri inoltre spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

Per quanto specificamente riguarda gli Amministratori Esecutivi, nelle more della predisposizione della presente Politica, il Consiglio di Amministrazione, in data 28 novembre 2011 ed a seguito di proposta del Comitato per le Remunerazioni riunitosi in pari data, ha deliberato di confermare, per l'esercizio dal 1 ottobre 2011 al 30 settembre 2012, i compensi degli Amministratori Esecutivi in misura fissa, già deliberati dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio precedente (pari ad euro 300.000 per Antonio Mazzara ed euro 135.000 per Michele Bargauan). L'Organo Amministrativo intende procedere ad una revisione delle predette remunerazioni sulla base dei criteri specificati al successivo punto n. 5.

Per quanto concerne l'esercizio 2010/2011 il Comitato per le Remunerazioni, nominato a gennaio 2011, si è riunito 4 volte deliberando in merito ai compensi proposti al Consiglio per gli Amministratori Esecutivi.

Si segnala che in linea con le *best practices*, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi sociali, Direttori Generali, ove nominati, Dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata a tenere indenne la Società dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, esclusi i casi dolo e colpa grave.

## 5. (Segue). Remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si comporrà in generale dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile legata ad obiettivi – aventi carattere generale – predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio periodo, di regola non inferiore ai dodici mesi. Tenuto conto, tra l'altro, della natura dell'attività svolta, si ritiene che orizzonti temporali di dodici mesi consentano la determinazione di *target* adeguatamente coerenti con l'andamento del mercato in cui opera la Società e conferenti con una politica di prudente gestione del rischio. Inoltre, attesa la natura dell'attività di SSBT, si ritiene che l'eventuale differimento della corresponsione di una porzione della componente variabile non costituisca un elemento determinante ai fini della corretta gestione dei rischi aziendali nel contesto della elaborazione della presente politica di remunerazione della Società.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione terrà conto (i) dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli Amministratori Esecutivi e/o (ii) delle funzioni e del ruolo concretamente svolti dai singoli Amministratori Esecutivi all'interno dell'Azienda, assicurando in tal modo che la previsione di una eventuale componente variabile sia coerente con la natura dei compiti loro assegnati.

In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri:

- le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti;
- la remunerazione di altri soggetti investiti della medesima carica in società di dimensioni ed attività assimilabili a quella svolta da SSBT;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile siano in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- la previsione di limiti massimi per le componenti variabili fino a un massimo del 120% dell'importo fissato per i compensi fissi fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;

- gli obiettivi di *performance* – ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici – cui sia collegata l'erogazione delle componenti variabili sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;

I criteri per la definizione dei compensi variabili previsti per gli Amministrativi Esecutivi per l'esercizio 2011/2012 saranno stabiliti dal Consiglio di Amministrazione come segue:

(i) per il Presidente e Consigliere delegato saranno individuati tre scaglioni crescenti in funzione

(a) della crescita dell'EBITDA consolidato (calcolato dopo lo stanziamento del compenso variabile)

(b) della contemporanea sussistenza dei seguenti parametri

$$PFN/PN \leq 0.65$$

$$PFN/EBITDA \leq 1,85$$

(ii) per il/i Consigliere/i Delegato/i ed Esecutivi si terrà conto

- del processo di internazionalizzazione previsto per i prossimi anni, con particolare riferimento all'implementazione della presenza all'estero del Gruppo ed ai rapporti con potenziali clienti, anche istituzionali;
- dell'attività di ricerca e sviluppo svolta a favore della Società.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati approvati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari-

## 6. Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica.

Alla data del 23 dicembre 2011 non risulta in organico un Direttore Generale.

Dirigenti con responsabilità strategica sono i seguenti:

Giuseppe Gatti	(Direzione Produzione e Ricerca e Sviluppo)
Gianluca Baccalini	(Direzione Vendite e Marketing)
Carla Sora	(CFO – Dirigente preposto ai documenti contabili)
Paolo Colombo	(Direttore Acquisti)

Rino Cavallanti (Direttore Stabilimento sede di Brescia)

In base ai contratti stipulati (in data antecedente il 31 marzo 2010), ed ancora in vigore, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategica è in via generale composta, esclusivamente, da una componente fissa annua lorda. La retribuzione della Dirigente preposta alla redazione dei documenti contabili societari risulta coerente con i compiti ad essa assegnati.

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono stati attivati piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

**7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.**

Alla data di approvazione della presente Relazione non sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione anticipata dei rapporti di amministrazione o per il loro mancato rinnovo.

## 8. Schema dei compensi.

Di seguito vengono riportati i compensi degli Amministratori relativi all'esercizio 2010/ 2011 e all'esercizio 2011/-2012. Si precisa che gli emolumenti degli Amministratori non Esecutivi sono stati deliberati dall'Assemblea dei soci in sede di nomina in data 26 gennaio 2010, mentre i compensi per gli Amministratori Esecutivi e per i membri dei comitati sono deliberati per ciascun esercizio dal Consiglio di Amministrazione

### Compensi relativi all'esercizio 2010 – 2011 (importi in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica nella società che redige il bilancio	Benefici non monetari *	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale
Antonio Mazzara	Presidente e Amministratore delegato	dal 26.01.2010	30.09.2012	300	5	27		327
Michele Bargauan	Amministratore esecutivo	dal 26.01.2010	30.09.2012	135	4	15		150
Davide Domenico Enderlin	Amministratore	dal 26.01.2010	30.09.2012	20				20
Gabriele Gualeni	Amministratore Indipendente	dal 26.01.2010	30.09.2012	20			30	50
Guido Arturo de Vecchi	Amministratore	dal 26.01.2010	30.09.2012	20			15	35
Dante Daniele Buizza	Amministratore	dal 26.01.2010	30.09.2012	20			20	40
Boris Durisin	Amministratore	dal 14.04.2011	30.09.2012	0			5	5
Simone Cimino	Presidente	dal 26.01.2010	14.04.2011	40				40

\* Utilizzo autovettura aziendale e telefono cellulare

I compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche sono stati pari ad Euro 919 migliaia

### Compensi relativi all'esercizio 2011-2012 (importi in migliaia di Euro)

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Emolumenti per la carica nella società che redige il bilancio	Benefici non monetari *	Bonus e altri incentivi	Altri compensi	Totale
Antonio Mazzara	Presidente e Amministratore delegato	dal 26.01.2010	30.09.2012	300	5	27		327
Michele Bargauan	Amministratore esecutivo	dal 26.01.2010	30.09.2012	135	4	15		150
Davide Domenico Enderlin	Amministratore	dal 26.01.2010	30.09.2012	20				20
Gabriele Gualeni	Amministratore Indipendente	dal 26.01.2010	30.09.2012	20			30	50
Guido Arturo de Vecchi	Amministratore	dal 26.01.2010	30.09.2012	20			15	35
Dante Daniele Buizza	Amministratore	dal 26.01.2010	30.09.2012	20			20	40
Cara Goldenberg	Amministratore	dal 28.11.2011	30.09.2012	20				20

Secondo quanto già precisato al precedente punto n. 4 i compensi degli amministratori esecutivi Antonio Mazzara e Michele Bargauan, nelle more dell'approvazione della Politica delle

Remunerazioni, sono stati determinati per l'esercizio 2011/2012, con delibera consiliare del 28 novembre 2011, nello stesso ammontare previsto nell'esercizio 2010/2011.

### **Definizioni**

Nel contesto del presente documento il significato dei termini indicati in maiuscolo è quello di seguito riportato:

**“Amministratori”**: si intendono tutti gli Amministratori di SSBT, siano essi Esecutivi, non Esecutivi, Indipendenti, ecc.;

**“Amministratori Esecutivi”**: si intendono tali, in applicazione e in conformità con i criteri del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate:

- i membri del Consiglio di Amministrazione di SSBT, che siano titolari di deleghe individuali di potere nella Società;
- i membri del Consiglio di Amministrazione di SSBT, che ricoprano incarichi direttivi nella Società;
- l'Amministratore di SSBT, che sia anche Presidente della Società., quando abbia uno specifico ruolo nella elaborazione delle strategie aziendali;

**“Dirigenti con responsabilità strategiche”**: coloro che hanno il potere e la responsabilità – direttamente o indirettamente – della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli Amministratori (Esecutivi o meno) della Società stessa, in conformità con la definizione di cui al Regolamento Consob n. 17221/2010 (in materia di Parti Correlate).