

Relazione
sulla
Remunerazione

Screen Service Broadcasting Technologies S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione

ai sensi dell'art. 123-ter TUF

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2012

Pubblicata sul sito internet della società www.screen.it

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (di seguito la “**Relazione sulla Remunerazione**” o anche la “**Relazione**”) è stata redatta ai sensi dell’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni) (di seguito anche, il “**TUF**”), in conformità all’art. 84-*quater* ed in particolare all’Allegato 3A, Schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera del 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni (di seguito anche, il “**Regolamento Emittenti**” o “**RE**”), nonché in conformità alle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A. come modificato nel dicembre 2011 (di seguito anche, il “**Codice di Autodisciplina**”).

La presente Relazione è stata predisposta e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2012, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni.

SEZIONE I

La Sezione I illustra la politica adottata da Screen Service Broadcasting Technologies S.p.A. (di seguito “**SSBT**” o anche la “**Società**”) in materia di remunerazione (la “**Politica sulla Remunerazione**”) dei:

- a) componenti dell’organo di amministrazione, distinguendo fra amministratori esecutivi e amministratori non esecutivi della Società;
- b) direttori generali della Società;
- c) dirigenti con responsabilità strategiche, per tali intendendosi quei soggetti 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 o delle principali società controllate dalla Società, secondo la definizione fornita nell’Allegato 1 del Regolamento Consob recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche (di seguito i “**Dirigenti con responsabilità strategiche**”). Alla data odierna, sulla base della struttura organizzativa adottata dalla Società e stante l’assetto delle deleghe e dei poteri conferiti per garantire un’efficiente gestione delle attività di SSBT, sono qualificati Dirigenti con responsabilità strategiche i soggetti che ricoprono le seguenti funzioni direttive: *Chief Executive Officer*, *Chief Financial Officer*, Direttore Vendite e Marketing, Direttore Acquisti e Direttore Produzione, Direttore pianificazione finanza e controllo, amministratori delegati delle principali società controllate dalla Società. (i predetti

destinatari della Politica sulla Remunerazione di seguito anche definiti singolarmente “**Destinatario**” o collettivamente “**Destinatari**”)

Nella Sezione I della Relazione sono altresì contenute informazioni circa le procedure adottate e i soggetti coinvolti nella predisposizione e nell’approvazione della Politica sulla Remunerazione, nonché i soggetti responsabili dell’attuazione della stessa.

SEZIONE II

La Sezione II a sua volta è articolata in due parti.

Nella prima parte è fornita, in forma nominativa, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono **la remunerazione dei membri del Consiglio** di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Società nonché dei direttori generali della Società mentre, in forma aggregata, dei Dirigenti con responsabilità strategiche (salvo che essi rientrino nelle categorie di dirigenti con responsabilità strategiche per i quali le informazioni sono richieste in forma nominativa, *qualora cioè i rispettivi compensi siano* maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ad uno dei soggetti precedentemente citati), nonché le eventuali partecipazioni possedute dai citati soggetti, anche per interposta persona.

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell’esercizio di **riferimento** a qualsiasi titolo e **in qualsiasi** forma dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa.

I. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

I.1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I.1.1. Procedura per la predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione

I.1.2. Soggetti coinvolti nel processo di definizione della remunerazione

I.2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

I.2.1. Principi e finalità della Politica sulla Remunerazione

I.2.2. Descrizione Politica sulla Remunerazione

I.2.2.1. Componente fissa

I.2.2.2. Componente variabile annuale (MBO)

I.2.2.3. Componente variabile di medio – lungo termine (LTI)

I.2.2.4. Obiettivi di *performance*

I.2.2.5. Differimento delle componenti retributive

I.2.2.6. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

I.2.2.7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

I.2.3. La remunerazione degli Amministratori della Società, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

I.2.3.1. La remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti

I.2.3.2. La politica retributiva per gli Amministratori Esecutivi

I.2.3.3. La politica retributiva dei direttori generali

I.2.3.4. La politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche

I.2.4. Riferimenti a politiche retributive di altre società

II. SEZIONE II – INFORMAZIONI SUI COMPENSI

II.1. PARTE PRIMA: VOCI DELLA REMUNERAZIONE

II.1.1. Compensi del Consiglio di Amministrazione

II.1.2. Compensi del Collegio Sindacale

II.1.3. Compensi dei direttori generali della Società

II.1.4. Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

II.2. PARTE SECONDA: SCHEMA 7-bis

I. SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE

La sezione prima illustra: (i) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica sulla Remunerazione; (ii) la Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'Organo Amministrativo di SSBT, dei direttori generali della Società e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

I.1.PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I.1.1. Procedura per la predisposizione e approvazione della Politica sulla Remunerazione

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

Il Consiglio di Amministrazione esamina e approva la Politica sulla Remunerazione con riferimento all'esercizio successivo e la sottopone al voto consultivo non vincolante dell'Assemblea dei soci in sede di approvazione di bilancio.

In data 12 dicembre 2012, il Comitato per la Remunerazione ha formulato le linee guida della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento agli esercizi 2012/2013, sottoponendole alla successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, avvenuta con delibera del 18 dicembre 2012.

I.1.2. Soggetti coinvolti nel processo di definizione della remunerazione

I principali soggetti/organi coinvolti nella predisposizione, adozione e attuazione della Politica sulla 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.
- f) le funzioni aziendali preposte a svolgere un ruolo di supporto tecnico agli organi sopra citati.

a) Assemblea dei soci

In materia di remunerazioni, l'Assemblea dei soci:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), c.c.;
- esprime annualmente in sede di approvazione di bilancio, con voto favorevole o contrario, un proprio parere consultivo – quindi privo di efficacia vincolante - sulla prima sezione della Relazione in particolare sulla Politica sulla Remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione);
- riceve adeguata informativa in merito all'attuazione delle politiche retributive;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-*bis* TUF.

b) Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione. Inoltre, fermo restando che un componente del Comitato deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria, il Consiglio di Amministrazione valuta le competenze del soggetto di volta in volta in occasione della nomina;
- determina, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica sulla Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina adottato da Borsa Italiana S.p.A., da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci chiamata a deliberare in tema di compensi;
- 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 gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione, su delega dell'Assemblea dei soci.

c) Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione nominato il 31 gennaio 2010 e cessato il 29 marzo 2012, nella riunione tenutasi il 7 gennaio 2011 ha provveduto ad istituire al proprio interno un comitato per la remunerazione così composto:

- Gabriele Gualeni, [Presidente del Comitato e Amministratore Indipendente];
- Daniele Dante Buizza, [Membro del Comitato e Amministratore non esecutivo];
- Simone Cimino (sostituito da Boris Durisin in data 14 aprile 2011 a sua volta sostituito in data 16 dicembre 2011 da Cara Goldenberg), [Membro del Comitato e Amministratore non esecutivo].

Successivamente il neo nominato Consiglio di Amministrazione, organo ancora in carica alla data della presente Relazione, con delibera del 24 aprile 2012, ha istituito al proprio interno un Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, che consolida le prerogative facenti capo a entrambi gli organi (il Comitato per la Remunerazione e per le Nomine, nelle sue funzioni di comitato per le remunerazioni, di seguito “**Comitato per la Remunerazione**”).

Il Comitato per la Remunerazione attualmente in carica è pertanto composto da tre amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, almeno uno dei componenti possiede un’adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. In ottemperanza alle nuove raccomandazioni proposte dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.P.A., il Comitato, se pur costituito non interamente da amministratori indipendenti, ha designato quale Presidente il dott. Gabriele Gualeni, che è in possesso di tale qualifica.

Alla data di approvazione della presente Relazione il Comitato per la Remunerazione risulta così composto:

- Gabriele Gualeni, Presidente del Comitato e Amministratore Indipendente;
- Barbara Poggiali, Membro del Comitato e Amministratore Indipendente;
- Marco Giorgino, Membro del Comitato e Amministratore non esecutivo.

Il Comitato per la Remunerazione:

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte riguardo alla definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- valuta annualmente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall’amministratore delegato;

- formula al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri sulla adeguatezza, sulla coerenza complessiva e sulla concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula al Consiglio di Amministrazione proposte o esprime pareri sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche (ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni) nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- esamina preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione che le società con azioni quotate sono tenute a predisporre e mettere a disposizione del pubblico prima dell'assemblea annuale di cui all'art. 2364, comma 2, c.c., conformemente alle disposizioni normative applicabili.
- riferisce agli azionisti, nel corso dell'assemblea annuale di cui all'art. 2364, comma 2, c.c., sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni in qualità di Comitato per la Remunerazione;
- 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 dal Comitato per la Remunerazione nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2012 si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari per l'esercizio 1 ottobre 2011 - 30 settembre 2012, pubblicata sul sito internet della Società.

Si segnala che nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione non sono stati coinvolti esperti indipendenti, in ragione delle ridotte dimensioni della Società e della politica di contenimento dei costi adottata già a partire dall'esercizio chiuso al 30 settembre 2012.

d) Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- coadiuvano il Comitato per la Remunerazione, unicamente su specifica richiesta di quest'ultimo, fornendo ogni elemento utile alla elaborazione delle proposte sulla fissazione degli obiettivi di performance ai quali legare la corresponsione della componente variabile della loro retribuzione;
- sottopongono al Comitato i progetti di piani di compensi basati su 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 sulla remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

e) Collegio sindacale

In materia di remunerazione il Collegio Sindacale svolge un ruolo consultivo ai sensi di legge e, in particolare, esprimendo il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, c.c.. Nell'esprimere tale parere verifica la coerenza delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, con la politica sulle remunerazioni.

f) Funzioni aziendali preposte a svolgere un ruolo di supporto tecnico ai predetti organi sociali

Il Consiglio di Amministrazione delibera in merito ai compensi dei propri membri nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche dopo aver esaminato i dati storici ed avvalendosi delle informazioni sulle retribuzioni corrisposte dalla Società ai propri dipendenti e membri degli organi sociali, fornite dall'ufficio amministrazione e finanza.

I.2. INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

I.2.1. Principi e finalità della Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta – con riferimento all'esercizio 2012-2013 – dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 12 dicembre 2012 e, successivamente, approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 dicembre 2012.

In generale, la Politica sulla Remunerazione risulta preordinata, nell'attuale contesto di mercato, ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società.

La Politica, anche attraverso l'uso di componenti variabili di breve termine, intende allineare gli interessi del management e degli azionisti, attraverso la creazione di un forte legame tra retribuzione e performance individuali. La Politica mira altresì alla creazione di valore sostenibile per l'emittente e gli azionisti, nonché a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti.

A questo riguardo, tenuto conto del difficile contesto di mercato generatosi per la sfavorevole congiuntura economica e del perdurare di tale situazione, si è valutato di non procedere in questo momento a strutturare un sistema premiante di medio lungo termine, in attesa di auspicabili segnali di ripresa che possano consentire alla Società di definire più precisamente le linee di sviluppo dell'attività imprenditoriale della Società. Quanto precede è ulteriormente motivato dagli accadimenti di natura straordinaria che hanno caratterizzato l'esercizio precedente e quello in corso, le cui conseguenze non sono ragionevolmente ponderabili e valutabili in un orizzonte temporale medio-lungo.

Considerando quanto sopra, gli obiettivi principali della Politica sulla Remunerazione sono:

- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una componente fissa e una componente aggiuntiva variabile monetaria di breve periodo, correlata al raggiungimento di specifici obiettivi strategici e alla politica di gestione del rischi della Società;
- con riferimento alla parte variabile della remunerazione, prevedere limiti massimi di importo per la sua erogazione ed eventualmente prevedendo che una parte dello stesso venga liquidata in via differita rispetto al periodo di maturazione con finalità di *retention*;
- vincolare l'erogazione della remunerazione variabile a obiettivi di *performance* che devono essere predeterminabili, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti, pur in un orizzonte temporale di breve periodo;

- in generale, coinvolgere e incentivare gli Amministratori e il *management* la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società e favorire la fidelizzazione delle risorse chiave della Società, incentivandone la permanenza.

I.2.2. Descrizione Politica sulla Remunerazione

La Politica sulla Remunerazione stabilisce le linee guida sulla base delle quali la remunerazione dovrà essere concretamente determinata dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione complessiva si compone in generale dei seguenti elementi:

- (i) una componente fissa annua lorda, determinata sulla base del ruolo organizzativo ricoperto e dalle connesse responsabilità e ancorata all'andamento dei mercati di riferimento;
- (ii) una componente variabile monetaria, su base annuale, in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati (MBO); potrà essere previsto che una parte della stessa componente venga liquidata in via differita rispetto al periodo di maturazione con finalità di *retention*;
- (iii) una componente non monetaria, consistente in *benefit*, risorse e servizi messi a disposizione della persona, secondo quanto suggerito dalla prassi del mercato.

I.2.2.1. Componente fissa

La componente fissa della remunerazione apprezza l'ampiezza e la strategicità del ruolo ricoperto, misurate attraverso un sistema di valutazione delle posizioni secondo metodologie utilizzate a livello internazionale, nonché le caratteristiche soggettive distintive e le competenze strategiche possedute.

La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione del Destinatario, anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile, e ciò -tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa.

Nel corso dell'esercizio 2011/2012 sono state implementate politiche volte al congelamento delle dinamiche delle retribuzioni fisse, e in generale del costo individuale del lavoro.

Fermo restando che la determinazione degli importi delle retribuzioni avverrà in linea con l'esercizio precedente, per l'esercizio 2012/2013 la dinamica della componente fissa potrà subire variazioni conseguenti all'introduzione della componente variabile, sia per i componenti dell'Organo Amministrativo che per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Fatto salvo quanto precede, in linea generale si evidenzia che la remunerazione fissa annua di base, che spetta a tutti gli amministratori, indipendentemente dal ruolo di esecutivo, non esecutivo e/o indipendente, (cd “remunerazione base”) viene determinata tenendo conto del numero complessivo dei componenti dell’Organo Amministrativo, nonché dei valori di mercato desumibili con riferimento ai compensi mediamente attribuiti ad amministratori non esecutivi.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche viene mantenuto il posizionamento ad un livello ricompreso fra il primo quartile e la mediana di mercato.

La retribuzione fissa costituisce la base di partenza per la definizione degli importi a *target* degli strumenti di retribuzione variabile.

I.2.2.2. Componente variabile annuale (MBO)

In aggiunta alle remunerazioni fisse si prevede di riconoscere ad alcuni Destinatari una remunerazione variabile, che è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* della Società proposti con cadenza annuale dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione. Tale parte variabile sarà subordinata al conseguimento di determinati obiettivi e parametrata in base agli stessi. Tali obiettivi sono individuati in relazione agli obiettivi strategici sviluppati nel piano industriale.

Si prevede che la condizione di accesso alla parte variabile sia il mantenimento di una posizione finanziaria netta consolidata almeno pari e non peggiore di quella che risulterà per l’anno 2012/2013 dalla struttura definitiva della Manovra finanziaria che dovrà essere definita con gli Istituti di Credito entro il 15 febbraio 2013. In caso di posizione finanziaria netta peggiorativa nessuno dei destinatari maturerà il diritto al MBO.

Al ricorrere di tale condizione gli obiettivi di *performance*, cui ancorare il riconoscimento della parte variabile, sono diversificati a seconda della tipologia dei Destinatari, e quindi si considereranno Ebitda e Ricavi consolidati con riguardo a Presidente, Amministratore Delegato e *Chief Financial Officer*, e con riferimento agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche Ebitda e parametri specifici inerenti alla relativa funzione.

Una volta accertato il conseguimento di obiettivi di *performance* sopraddetti, l’incentivo MBO o componente variabile a breve, che viene determinato annualmente, è pari ad una percentuale della componente fissa, da determinarsi in funzione del ruolo organizzativo e del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

In ogni caso la componente di valutazione discrezionale rispetto agli obiettivi di *performance* assegnati ai beneficiari del MBO non supera il 50% della componente fissa per quanto riguarda gli Amministratori, e il 10% per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Si precisa infine che, tenuto conto dell'attuale contesto di mercato che peraltro penalizza fortemente il corso azionario dei titoli, non è stato ritenuto opportuno inserire una componente della remunerazione basata su piani di *stock options* o altri strumenti finanziari.

La Società si riserva peraltro di valutare, in un'ottica di *retention* del proprio personale strategico, la liquidazione in via differita di quota parte del compenso variabile maturato.

I.2.2.3. Componente variabile di medio – lungo termine (LTI)

Fermo restando quanto precisato al paragrafo I.2.2.2. della Relazione in materia di *retention* del personale strategico, gli organi coinvolti nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione tenuto conto del difficile contesto di mercato generatosi per la sfavorevole congiuntura economica e del perdurare di tale situazione, hanno valutato di non procedere in questo momento a strutturare un sistema premiante di medio lungo termine in attesa di auspicabili segnali di ripresa che possano consentire alla Società di definire più precisamente le linee di sviluppo dell'attività imprenditoriale della Società. Quanto precede è ulteriormente motivato dagli accadimenti di natura straordinaria che hanno caratterizzato l'esercizio precedente e quello in corso, le cui conseguenze non sono ragionevolmente ponderabili nell'orizzonte temporale in discorso.

I.2.2.4. Obiettivi di *performance*

Come già menzionato al paragrafo I.2.2.2, si ribadisce che gli obiettivi di *performance* cui subordinare la parte variabile del compenso sono costituiti, anzitutto, dalla posizione finanziaria netta, che rappresenta altresì condizione di accesso alla parte variabile; la posizione finanziaria netta dovrà essere pari e in ogni caso non peggiore rispetto a quella che sarà concordata con il pool delle banche finanziatrici della Società ai fini del processo di riscadenziamento del debito attualmente in corso di negoziazione.

Accertato il conseguimento di tale obiettivo, gli ulteriori obiettivi di *performance* saranno costituiti dal conseguimento di Ebitda consolidati e ricavi consolidati di *budget*; ulteriori obiettivi potranno essere specifici e pertanto collegati alla funzione con riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come di seguito meglio dettagliato.

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

A tal fine gli obiettivi sono fissati con riferimento ad indicatori di natura quali-quantitativa, rappresentativi e coerenti con le priorità strategiche e di piano industriale, misurati secondo criteri predefiniti e oggettivi. Sono peraltro previsti - di norma - margini di valutazione discrezionale, idonei a consentire un giudizio motivato *ex post* del contributo individuale da parte dell'istanza gerarchica superiore (e dunque del Consiglio di Amministrazione rispetto a Presidente e Amministratore Delegato, e di Presidente o Amministratore Delegato rispetto ai Dirigenti con responsabilità strategiche che a ciascuno riportano).

Il processo di definizione degli obiettivi di MBO inizia con l'individuazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e sentito il parere del Collegio Sindacale, degli obiettivi da assegnare a Presidente e Amministratore Delegato, rappresentati da indicatori misurabili e certificabili che indirizzano le priorità del piano industriale. Questi obiettivi di natura aziendale sono legati al *budget* di periodo.

Il processo di *deployment* verso i Dirigenti con responsabilità strategiche è realizzato secondo una logica *top-down* che è basata sulla combinazione di:

- livello retributivo;
- posizionamento gerarchico nell'organigramma aziendale;
- obiettivi aziendali (corrispondenti all'analogo *basket* di obiettivi di Presidente e Amministratore Delegato), aventi la finalità di creare team building, orientando i comportamenti del *management* verso il raggiungimento dei risultati aziendali complessivi;
- obiettivi *target* per funzione/unità di appartenenza.

Il *set* di obiettivi assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche è definito - d'intesa con l'Amministratore Esecutivo al quale ciascun Dirigente riporta, e con le funzioni aziendali *pro-tempore* preposte alla validazione dei parametri presi a riferimento e alla implementazione della politica adottata.

L'andamento degli obiettivi è poi monitorato d'intesa tra le stesse funzioni, con riferimento sia all'avanzamento dei singoli obiettivi che ai risultati complessivi degli indicatori.

Di seguito vengono riportati gli obiettivi d'incentivazione 2012/2013 di Presidente, Amministratore Delegato, Chief Financial Officer, e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Presidente / Amministratore Delegato / Chief Financial Officer :

50% del MBO è legato al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato di *budget*;

50% del MBO è legato al raggiungimento dell'obiettivo dei Ricavi consolidati di *budget*.

Dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dalle precedenti figure):

30% del MBO è legato al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato di *budget*;

70% del MBO è legato al raggiungimento dell'obiettivo assegnato in base al parametro specifico della funzione ricoperta dal Dirigente.

I.2.2.5. Differimento delle componenti retributive

A tutt'oggi non sono previsti meccanismi di differimento nel pagamento della componente fissa e variabile a breve. I termini di maturazione della componente fissa sono in genere su base annuale così come la componente variabile.

Tenuto conto della situazione in cui si trova la Società e delle scelte effettuate circa gli strumenti di incentivo di medio lungo periodo, si sta valutando l'introduzione di meccanismi di differimento di parte della componente variabile maturata con finalità di *retention*.

I.2.2.6. Benefici non monetari e coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

All'Amministratore Delegato, così come ai Dirigenti con responsabilità strategiche, sono riconosciuti *benefit* analoghi a quelli previsti per la generalità della dirigenza aziendale: autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente, copertura sanitaria integrativa).

I.2.2.7. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono previste indennità in caso di risoluzione anticipata rispetto alla scadenza del mandato consiliare.

In materia di *severance* non è presente una prassi *standard* generalizzata per i dirigenti con responsabilità strategiche, facendosi riferimento a quanto previsto dal CCNL dirigenti.

I.2.3. La remunerazione degli Amministratori della Società, dei direttori generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

I.2.3.1. La remunerazione degli amministratori non esecutivi e indipendenti

I compensi spettanti agli Amministratori non esecutivi o indipendenti sono stati determinati sulla base dei seguenti criteri:

- l'importo relativo alla cd. remunerazione base, determinata sulla base dei criteri indicati al paragrafo I.2.2.1, spetta a tutti gli amministratori non esecutivi o indipendenti;
- agli amministratori non esecutivi o indipendenti che sono membri di uno o più comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123 bis, comma 2, lett. d), TUF, spetta, oltre alla remunerazione base, altresì un compenso aggiuntivo di Euro 15.000,00 ("remunerazione integrativa"), in relazione a ciascun comitato di appartenenza, per la durata del mandato;
- all'amministratore non esecutivi o indipendenti che riveste la funzione di presidente di uno dei comitati istituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123 bis, comma 2, lett. d), TUF, spetta, oltre alla remunerazione base ed alla remunerazione integrativa, altresì di un compenso pari ad Euro 20.000,00 ("remunerazione straordinaria"), per la durata del mandato.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi o indipendenti non è correlata ai risultati economici della Società.

Gli Amministratori non esecutivi o indipendenti beneficiano, inoltre, del rimborso delle spese sostenute per la carica.

I.2.3.2. La politica retributiva per gli Amministratori Esecutivi

La remunerazione complessiva di Presidente ed Amministratore Delegato si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua di base (cd. "remunerazione base");
- una componente variabile di breve periodo (MBO), che viene determinata annualmente ed è pari ad una percentuale della componente fissa, stabilita in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, in modo che il 50% del MBO sia legato al raggiungimento dell'obiettivo di Ebitda consolidato di *budget* e che il restante 50% del MBO sia legato al raggiungimento dell'obiettivo dei Ricavi consolidati di *budget*.

Agli altri Amministratori Esecutivi spetta la componente fissa annua di base (cd. “remunerazione base”).

Infine a tutti gli Amministratori Esecutivi sono riconosciuti *benefit*, quali autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente, copertura sanitaria integrativa).

I.2.3.3. La politica retributiva dei direttori generali

La politica remunerativa relativa ai direttori generali è in linea con quella dei Dirigenti con responsabilità strategiche, fermo restando che alla data della Relazione non sono previsti direttori generali nell’organigramma della Società.

I.2.3.4. La politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche

Si fa presente che tutti i Dirigenti con responsabilità strategiche erano già assunti con retribuzione fissa già determinata al momento della definizione della prima politica sulle remunerazioni da parte della Società.

La remunerazione complessiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa, definita sulla base della strategicità del ruolo ricoperto e delle caratteristiche personali, di norma ricompresa fra il primo quartile e la mediana di mercato;
- una componente variabile di breve termine (MBO), quale “*bonus*” definito in relazione agli obiettivi raggiunti nel corso dell’esercizio; più precisamente:

(i) per il Chief Financial Officer la componente variabile è pari ad una percentuale della componente fissa, stabilita in funzione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, in modo che il 50% del MBO sia legato al raggiungimento dell’obiettivo di Ebitda consolidato di *budget* e che il restante 50% del MBO sia legato al raggiungimento dell’obiettivo dei Ricavi consolidati di *budget*.

(ii) per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la componente variabile di breve termine è pari ad una percentuale della componente fissa, in modo che il 30% del MBO sia legato al raggiungimento dell’obiettivo di Ebitda consolidato di *budget*, mentre il restante 70% sia legato al raggiungimento dell’obiettivo assegnato in base al parametro specifico della funzione ricoperta dal Dirigente.

Inoltre ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono riconosciuti *benefit*, quali autoveicolo ad uso promiscuo, cellulare di servizio, polizze assicurative (infortuni professionali, vita e invalidità permanente, copertura sanitaria integrativa).

I.2.4. Riferimenti a politiche retributive di altre società

La politica retributiva di SSBT non è mutuata da analoghe politiche adottate da altre società.

Peraltro, come specificato nel corso dell'esposizione, sono costantemente monitorate le tendenze prevalenti, in Italia e all'estero, sia in termini di livelli retributivi che di sistemi di incentivazione e retention applicabili.

Per tale attività di monitoraggio SSBT non si è avvalsa di esperti indipendenti, in ragione delle ridotte dimensioni della Società e della politica di contenimento dei costi adottata dalla Società già nel corso dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2012.

.....

II. SEZIONE II – INFORMAZIONI SUI COMPENSI

La presente seconda sezione è articolata in due parti. La prima parte riporta le voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche. La seconda parte illustra mediante le tabelle i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

II.1.PARTE PRIMA: VOCI DELLA REMUNERAZIONE

II.1.1. Compensi del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei soci della Società in data 26 gennaio 2010 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione in carica dal 26 gennaio 2010, i seguenti emolumenti lordi:

- Euro 20.000 (ventimila/00) per ciascun esercizio, in ragione d'anno fatti salvi gli eventuali compensi spettati agli amministratori investiti di particolari cariche.

Nel corso dell'esercizio 2011/2012 il Consiglio di Amministrazione in carica dal 26 gennaio 2010 ha deliberato i seguenti emolumenti a favore di amministratori investiti di cariche particolari:

- a favore del Presidente e Amministratore Delegato Antonio Mazzara Euro 300.000 (trecentomila/00)
- a favore dell'Amministratore Esecutivo Michele Bargauan Euro 135.000 (centotrentacinquemila/00)

L'Assemblea dei soci in data 29 marzo 2012, in sede di nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione in carica dal 29 marzo 2012 ha deliberato, in relazione all'intera durata del suo mandato annuale, l'attribuzione dei seguenti emolumenti lordi:

- Euro 20.000 (ventimila/00) per ciascun esercizio, in ragione d'anno fatti salvi gli eventuali compensi spettati agli amministratori investiti di particolari cariche.

Il neo eletto Consiglio di Amministrazione ha quindi deliberato di attribuire i seguenti emolumenti a favore di amministratori investiti di cariche particolari:

- a favore del Presidente e amministratore delegato Fabrizio Redaelli Euro 150.000 (centocinquantamila/00) lordi annui;

- a favore dell'Amministratore Delegato Valentino Bravi Euro 50.000 (cinquantamila/00) lordi annui;

La politica sulla remunerazione per l'esercizio 2011/2012 prevedeva l'individuazione di obiettivi di *performance* per l'attribuzione della remunerazione variabile agli amministratori esecutivi. Nel corso dell'esercizio 2011/2012, non essendo stati raggiunti gli obiettivi prefissati, non sono stati erogati compensi variabili.

Con riferimento alla partecipazione degli amministratori ai comitati interni al consiglio di Amministrazione in carica fino al 29 marzo 2012, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire:

- a ciascuno dei membri del comitato per la remunerazione, Euro 5.000 (cinquemila/00), fatta eccezione per il presidente al quale spettano Euro 10.000 (diecimila/00);
- a ciascuno dei membri del comitato per le operazioni con parti correlate, un gettone di presenza di Euro 500 (cinquecento/00) a riunione fino ad un massimo di Euro 5.000 (cinquemila/00) su base annua;
- a ciascuno dei membri del comitato per il controllo interno, Euro 15.000 (quindicimila/00), fatta eccezione per il presidente al quale spettano Euro 20.000 (ventimila/00);

In seguito, il neoeletto Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire:

- a ciascuno dei membri del Comitato per la Remunerazione e le Nomine Euro 15.000 (quindicimila/00), fatta eccezione per il presidente al quale spettano Euro 20.000 (ventimila/00);
- a ciascuno dei membri del Comitato Controllo e Rischi e Operazioni con Parti Correlate, Euro 15.000 (quindicimila/00), fatta eccezione per il presidente al quale spettano Euro 20.000 (ventimila/00).

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, coerentemente con la politica della Società in materia di remunerazione approvata nell'esercizio 2011/2012. Inoltre non esistono accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento, né piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa, né accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero 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.

II.1.2. Compensi del Collegio Sindacale

L'Assemblea dei soci ha attribuito ai componenti dell'attuale Collegio Sindacale, nominato con delibera del 26 gennaio 2010 e in carica sino all'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso al 30 settembre 2012, i seguenti compensi:

II.1.3. - il minimo delle tariffe professionali dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili. Compensi dei direttori generali della Società

Nel corso dell'esercizio 2011/2012 non esisteva nell'organico della Società alcun direttore generale.

II.1.4. Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel corso dell'esercizio 2011/2012 sono stati corrisposti i seguenti compensi fissi:

- a n. 4 dirigenti con responsabilità strategica Euro 500.000 (cinquecentomila/00);

Non è stata definita, alla data di chiusura dell'esercizio sociale 2011/0212, una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

II.2.PARTE SECONDA: SCHEMA 7-bis

TABELLA 1: Compensi (espressi in migliaia di euro) corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

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	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

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
Redaelli Fabrizio	Presidente e Amministratore delegato	dal 29.03.2012	30.09.2012	150				150
Russo Michele	Amministratore	dal 29.03.2012	30.09.2012	10				10
Bravi Valentino	Amministratore Delegato	dal 27.06.2012	30.09.2012	50				50
Poggiali Barbara	Amministratore Indipendente	dal 29.03.2012	30.09.2012	10			8	18
Caverni Mara Anna Rita	Amministratore Indipendente	dal 29.03.2012	30.09.2012	10			80	90
Giorgino Marco	Amministratore	dal 29.03.2012	30.09.2012	10			25	35
Gualeni Gabriele	Amministratore Indipendente	dal 24.04.2012	30.09.2012	10			28	38

Nome e cognome	Carica ricoperta	Periodo	Scadenza	Emolumenti
Ornella Archetti	Presidente collegio sindacale SSBT	01/10/2011 - 30/09/2012	Appr. del bilancio al 30-09-2012	72
Savio Gariboldi	Sindaco Effettivo	01/10/2011 - 30/09/2012	Appr. del bilancio al 30-09-2012	51
Riccardo Alloisio	Sindaco Effettivo	01/10/2011 - 30/09/2012	Appr. del bilancio al 30-09-2012	51

Nome e cognome	Carica ricoperta	Totale
Baccalini Gianluca	Direttore Commerciale	127
Gatti Giuseppe Angelo	Direttore R&D e Produzione	177
Colombo Paolo	Direttore acquisti	90
Sora Carla	CFO & Investor Relation	106