



Relazione sulla Remunerazione

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. N. 58/98 ("TUF"), dell'art. 84 – quater e dell'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter della Delibera Consob 14 maggio 1999, n. 11971 e successive modificazioni (il "**Regolamento Emittenti**")

PREMESSA

Preliminarmente si ricorda che nel terzo trimestre 2012 si è concluso il processo di ristrutturazione finanziaria di Seat Pagine Gialle S.p.A. ("Seat" o "Società"), iniziato nel corso del primo semestre 2011, per effetto del quale in data 1° settembre 2012 la quasi totalità del complesso aziendale della Società è stato conferito a favore della società controllata, denominata "Seat Pagine Gialle Italia S.p.A." ("Seat PG Italia").

A conclusione di tale processo, in data 22 ottobre 2012 l'Assemblea degli azionisti ha proceduto alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione attualmente in carica.

In data 25 luglio 2013 l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di nominare Consigliere di Amministrazione l'Avv. Michaela Castelli già cooptata in data 10 luglio 2013 in sostituzione del Dott. Paul Douek, dimessosi con effetto a far data dal 29 aprile 2013.

Per una migliore comprensione della situazione della Società, si segnala quanto segue con riferimento alla procedura concordataria che ha coinvolto Seat e Seat PG Italia:

- in data 6 febbraio 2013, la Società e Seat PG Italia hanno rispettivamente presentato presso il Tribunale di Torino ricorsi c.d. "in bianco" per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo.
- Dopo il deposito da parte di Seat e di Seat PG Italia della proposta di Concordato Preventivo Seat e della proposta di Concordato Preventivo Seat PG Italia, del piano sotteso alle Proposte Concordatarie e dell'ulteriore documentazione di cui ai commi secondo e terzo dell'art. 161 della Legge Fallimentare, il Tribunale di Torino, con provvedimento in data 8-10 luglio 2013, ha dichiarato aperte ex art. 163 della Legge Fallimentare entrambe le procedure di Concordato Preventivo; con il medesimo provvedimento, disposta la riunione delle due procedure, il Tribunale di Torino ha nominato Giudice Delegato la Dott.ssa Giovanna Dominici e Commissario Giudiziale il Prof. Enrico Laghi di Roma.
- In data 20 dicembre 2013, l'Organo Commissariale ha trasmesso ai creditori di Seat e di Seat PG Italia, ai sensi dell'art. 171 della Legge Fallimentare, l'avviso contenente la data di convocazione dei creditori (all'epoca prevista per il giorno 15 luglio 2014) nonché gli elementi essenziali della proposta di Concordato Preventivo di Seat e della proposta di Concordato Preventivo di Seat PG Italia e del piano sotteso alle Proposte Concordatarie unitario su cui le stesse si basano così come *medio tempore* modificati dalle società proponenti con atti depositati in cancelleria in pari data.
- L'operazione concordataria prevedeva la fusione per incorporazione in Seat della controllata totalitaria Seat PG Italia ed è imperniata sulla prosecuzione dell'attività di impresa da parte della società risultante dalla stessa in conformità alle previsioni dell'art. 186-bis, primo comma, della Legge Fallimentare. In virtù della procedura semplificata prevista *ex lege* in ragione del rapporto di controllo totalitario esistente tra l'incorporante Seat e l'incorporanda Seat PG Italia, in data 4 marzo 2014 la Fusione è stata deliberata ex artt. 2502 e 2505 cod. civ. dagli organi amministrativi delle due società.
- Sempre in data 4 marzo 2014, l'Assemblea straordinaria della Società ha deliberato le operazioni straordinarie contemplate nelle proposte di Concordato Preventivo di Seat e del Concordato Preventivo di Seat PG Italia e necessarie, così come la Fusione, per la realizzazione della manovra concordataria. Tali operazioni straordinarie si sostanziano:
 - (i) nella riduzione del capitale sociale di Seat da Euro 450.265.793,58 a Euro 120.000,00, senza annullamento di azioni, in quanto prive di valore nominale ("Riduzione del Capitale");

- (ii) nell'aumento del capitale sociale di Seat a pagamento, in via inscindibile, per un ammontare nominale pari a Euro 19.880.000,00 e così fino a Euro 20.000.000,00, con esclusione del diritto di opzione ai sensi dell'art. 2441, commi 5 e 6, cod. civ., con emissione di n. 6.410.695.320.951 nuove azioni ordinarie, senza valore nominale e aventi le medesime caratteristiche delle azioni ordinarie in circolazione al prezzo unitario di Euro 0,000031 per azione da liberarsi in denaro a fronte dello stralcio (e quindi mediante utilizzazione) dei debiti concorsuali di Seat e di Seat PG Italia nei confronti dei creditori concorsuali appartenenti alle Classi B e C ("Aumento di Capitale Riservato"); e
- (iii) nell'emissione di warrant, che consentano di sottoscrivere, a pagamento, azioni ordinarie rappresentative del 5% circa del capitale, post Aumento di Capitale Riservato, su basi fully diluted, da assegnare gratuitamente, integralmente ed esclusivamente agli Azionisti ordinari della Società che sono intervenuti, anche per delega, all'Assemblea Straordinaria del 4 marzo 2014, oltre che agli Azionisti di risparmio e nel conseguente aumento di capitale a servizio dei warrant.

Tenuto conto del numero di azioni ordinarie rivenienti dall'Aumento di Capitale Riservato e delle rilevanti difficoltà di gestione che ne sarebbero derivate, era stato inoltre previsto che avesse luogo il raggruppamento delle azioni ordinarie di Seat (*post* Aumento di Capitale di Riservato) e delle azioni di risparmio di Seat. Si ricorda che, alla luce del collegamento funzionale con le proposte dei Concordati Preventivi e del relativo piano sotteso alle Proposte Concordatarie, l'efficacia della deliberazione dell'Assemblea straordinaria della Società del 4 marzo 2014 era sospensivamente condizionata all'efficacia della Fusione, che a sua volta era condizionata all'avvenuta omologazione, in via definitiva, di entrambe le proposte concordatarie.

- In data 10 luglio 2014, si sono tenute presso il Tribunale di Torino, innanzi al Giudice Delegato Dott.ssa Giovanna Dominici e al Commissario Giudiziale Prof. Enrico Laghi, le adunanze dei creditori di Seat e di Seat PG Italia.
- All'esito delle operazioni di voto, le proposte di Concordato Preventivo Seat e Seat PG Italia sono state approvate dalla maggioranza dei rispettivi creditori chirografari, oltre che dall'unanimità delle rispettive classi di creditori aventi diritto al voto, con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,79% dei creditori ammessi al voto per Seat e al 99,51% dei creditori ammessi al voto per Seat PG Italia.
- In data 26 settembre 2014 si sono tenute le udienze ex art. 180 della Legge Fallimentare per il giudizio di omologazione dei Concordati Preventivi, all'esito delle quali, rilevato che non sono state proposte opposizioni, visto il parere favorevole del Commissario Giudiziale e verificata la conformità alla legge delle procedure concordatarie, il regolare svolgimento e positivo esito delle operazioni di voto, nonché la fattibilità delle medesime proposte concordatarie, il Tribunale di Torino, con i Decreti di Omologazione, depositati in data 3 ottobre 2014, ha omologato sia il Concordato Preventivo di Seat sia il Concordato Preventivo di Seat PG Italia.
- In data 24 ottobre 2014, a seguito della pubblicazione dei Decreti di Omologazione, è stato stipulato l'atto di Fusione Seat Italia/Seat che ha assunto efficacia a decorrere dal 1° novembre 2014, mentre, a fini contabili (con conseguente imputazione al bilancio della società incorporante delle operazioni della società incorporata) e a fini fiscali, ha assunto efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2014.
- In data 23 dicembre 2014 è stata data contestuale esecuzione alla Riduzione del Capitale, all'Aumento di Capitale Riservato, al raggruppamento e all'emissione dei Warrant.

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla politica di remunerazione (la "**Relazione**") è stata redatta ai sensi dell'art. 123 – ter del TUF, introdotto dal decreto legislativo 30 dicembre 2010, n. 259, dell'art. 84 – quater del Regolamento Emittenti e del relativo allegato 3 A, schemi n. 7 bis e 7 ter.

Il contenuto della Relazione risponde altresì alle indicazioni descritte nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate (ultima edizione luglio 2014) promosso da Borsa Italiana S.p.A. (di seguito "**Codice**").

Nella **SEZIONE I** della Relazione sono descritti il modello del sistema di remunerazione e la politica retributiva (la "**Politica di Remunerazione**") della Società e del Gruppo di riferimento, con riguardo ai compensi:

- (i) dei componenti il Consiglio di Amministrazione e
- (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Nella **SEZIONE II** della Relazione sono illustrate le singole voci che compongono la remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, dei componenti il Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e i relativi compensi corrisposti nel 2014 dalla Società e da società controllate e collegate, nonché le eventuali partecipazioni possedute dai citati soggetti, anche per interposta persona.

Ciò posto, in considerazione del fatto che per tutto l'esercizio 2014 la Società è stata interessata da un processo di concordato preventivo - come ampiamente descritto in Premessa cui si rimanda - si segnala che la Politica di Remunerazione, descritta nella presente Relazione, si limita ad offrire un quadro di riferimento relativo all'esercizio 2014.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A. Organi coinvolti nella elaborazione ed approvazione della politica delle remunerazioni

Come indicato in Premessa, la remunerazione complessiva dell'organo amministrativo in carica al 12 marzo 2015, ai sensi dell'art. 2389 primo comma cod. civ, è stata stabilita dall'Assemblea del 22 ottobre 2012.

Per quanto riguarda gli amministratori investiti di particolari cariche, la remunerazione del Presidente, Dott. de Vivo e dell'Amministratore Delegato, Dott. Santelia, è stata originariamente determinata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 9 novembre 2012 e successivamente integrata – con riferimento alla remunerazione del Dott. Santelia - come illustrata nel corso della presente Relazione

Si segnala che in data 2 gennaio 2015 il Dott. Guido de Vivo ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Consigliere di Amministrazione e, quindi, anche dalla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

B. Composizione e competenze del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Consiglio riunitosi – a seguito della nomina del nuovo organo amministrativo – il 26 ottobre 2012 ha nominato componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i Consiglieri Dott. Mauro Pretolani (Presidente), Dott. ssa Francesca Fiore e Dott. Paul Douek.

In data 25 luglio 2013 l'Assemblea ordinaria della Società ha deliberato di nominare Consigliere di Amministrazione l'Avv. Michaela Castelli, già cooptata in data 10 luglio 2013 in sostituzione del Dott. Paul Douek, dimessosi dalla carica di Consigliere a far data dal 29 aprile 2013. Per l'effetto, l'Avv. Castelli, a partire dal 10 luglio 2013 è stata altresì nominata componente del Comitato Nomine e Remunerazione.

I componenti del Comitato sono dotati di competenze professionali adeguate al ruolo; si precisa che il Dott. Mauro Pretolani e la Dott. ssa Francesca Fiore sono in possesso dei requisiti di indipendenza.

Ai sensi dell'art. 6 del Codice, il Comitato Nomine e Remunerazione presenta al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche e ha il compito di:

- valutare periodicamente 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 dagli amministratori delegati; formulare al consiglio di amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Salvo ove espressamente invitato al fine di fornire elementi informativi di supporto, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione. Inoltre, qualora il Comitato intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato Nomine e Remunerazione verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Infine, in conformità al "commento" all'art. 6 del Codice, si segnala che il Comitato Nomine e Remunerazione

- nell'espletamento dei propri compiti è supportato dalle competenti strutture aziendali;
- prevede la partecipazione, alle proprie riunioni, del Presidente del Collegio sindacale o altro Sindaco da lui designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci.

La Società si è avvalsa di una società di consulenza esterna indipendente (Hay Group) per la pesatura ed il benchmark retributivo delle principali posizioni apicali da utilizzare come riferimento anche per la costruzione delle politiche di remunerazione.

C. Finalità e principi della politica di remunerazione

Il sistema retributivo dell'Amministratore Delegato nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche è complessivamente competitivo rispetto alle prassi di mercato con posizionamenti diversi in funzione delle prospettive organizzative e di *retention* delle risorse. Al fine di massimizzare le performance individuali e di squadra, parte significativa dei compensi delle citate risorse è legata ad un meccanismo di incentivazione (MBO), connesso al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali, funzionali e personali.

La Società valuta, oltre agli obiettivi di performance aziendali e individuali, anche altre circostanze ed obiettivi sfidanti per l'organizzazione ed il Top management: pertanto accanto al sistema MBO, che rimane il meccanismo fondamentale sui cui si basa la politica remunerativa della Società, vi è spazio per altri criteri di valutazione utili a determinare la retribuzione ed il premio annuale corrisposto.

Complessivamente, la remunerazione corrisposta dalla Società è tale da attrarre e trattenere i Dirigenti con responsabilità strategiche e, in genere, le risorse altamente qualificate.

La politica di remunerazione dell'Amministratore Delegato, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche viene approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, con il supporto della Direzione Risorse e Organizzazione.

D. Descrizione criteri componenti fisse e variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Le principali componenti su cui si articolano i pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono:

- (i) una retribuzione fissa
- (ii) un compenso variabile annuo basato sulle performance individuali e della Società ("MBO")
- (iii) strumenti e patti di copertura dal rischio verso la concorrenza e di indennità legate all'attività svolta ove opportuno
- (iv) benefit aziendali.

La Società non ha in essere piani di incentivazione a lungo termine (LTIP), salvo quanto di seguito riferito al successivo paragrafo F in merito all'Amministratore Delegato.

Tuttavia, in data 11 novembre 2014, il Consiglio di Amministrazione ha rinnovato la raccomandazione affinché il nuovo organo amministrativo che si insedierà nel corso del 2015 riconosca per il 2016-2018 un Long Term Incentive per tutto il Top Management e le altre figure chiave per il business, secondo termini e condizioni da definire, prendendo a riferimento i target del piano concordatario.

La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione della Società, del peso organizzativo e della tipologia di ruolo, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera, delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta e delle prassi di mercato.

In media il pacchetto remunerativo, ad eccezione delle componenti ai punti iii) e iv), è suddiviso come segue:

Retribuzione fissa: 60%

Retribuzione variabile (massimale): 40%

Per il 2014, in coerenza con il delicato momento aziendale, è stata data la possibilità al top management (e a tutta la popolazione dirigenziale) di effettuare una riduzione volontaria temporanea della propria retribuzione. Per quanto riguarda il Dott. Santelia la rinuncia su base volontaria è stata pari al 25% della retribuzione fissa.

E. Benefici non monetari

Eventuali benefici non monetari hanno anche l'obiettivo di mantenere competitivo il package del Top Management e si dividono in due categorie:

- *perquisite*, quali previdenza integrativa, polizza vita e infortuni, check up sanitario, che offrono condizioni migliorative ed integrative rispetto a quelle obbligatorie e che hanno lo scopo di tutelare in senso lato il benessere del dirigente;
- *benefit*, quali, a mero titolo esemplificativo, fuel card e strumenti informatici che hanno prevalentemente l'obiettivo di integrare il pacchetto retributivo con componenti in natura coerenti con lo status e con le prassi di mercato.

Il riconoscimento di benefici non monetari viene effettuato in conformità alle *policy* aziendali e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

F. La componente variabile

Il bonus annuale è finalizzato al raggiungimento dei risultati annuali per la Società e il Gruppo. Le logiche e le caratteristiche del sistema di MBO assieme agli obiettivi principali per il raggiungimento dei bonus vengono sottoposti al Comitato Nomine e Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per garantire la focalizzazione delle risorse sui risultati complessivi aziendali, il sistema presenta un meccanismo di "Performance Sharing" che prevede, accanto agli obiettivi legati al ruolo, l'assegnazione di una matrice con obiettivi comuni di carattere aziendale per un valore corrispondente al 30% del bonus complessivo individuale: per il 2014 gli obiettivi aziendali comuni sono Ebitda, e Free Cash Flow. Gli obiettivi assegnati alle risorse sono basati su indici di profittabilità e generazione di valore verificabili, sulla base del bilancio dell'anno successivo o *KPI* strategici. Gli stessi obiettivi vengono assegnati, in una logica di *cascading* organizzativo, nei bonus del management della società, garantendo pertanto il pieno allineamento della struttura al raggiungimento di obiettivi condivisi. Il sistema MBO è strutturato in maniera tale da garantire sia la focalizzazione sui risultati annuali sia una sostenibilità delle performance aziendali sul medio periodo.

Il sistema prevede, in funzione del livello di superamento dei target assegnati, un *payout* massimo fino al 150% del bonus a target.

In termini di bilanciamento del peso economico dei vari elementi, nel caso di raggiungimento degli obiettivi previsti il bonus annuale massimo erogabile si attesta tendenzialmente in una forchetta tra il 40% e il 100% circa della retribuzione fissa: la percentuale è legata al peso organizzativo e natura della posizione ricoperta. Complessivamente, l'incidenza economica del bonus rispetto alla retribuzione fissa determina che il relativo costo aziendale sia sufficientemente variabile, consentendo una buona copertura del rischio, nel caso di andamento aziendale inferiore alle attese.

Il sistema d'incentivazione predisposto per la Funzione Internal Audit è coerente con i compiti ad essa assegnati ed è indipendente dall'andamento della performance aziendale.

Nel 2014, in coerenza con i risultati aziendali, non è stato erogato alcun premio legato al meccanismo di Extra Bonus istituito nel 2013 e che era legato al raggiungimento di target aziendali complessivi del 2012 e del 2013, coerenti con il piano.

Per quanto riguarda il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, anche al fine di ottemperare ai vigenti obblighi contrattuali con il Dott. Santelia che prevedevano il riconoscimento di un LTI, in sostituzione dell'incentivo a lungo termine, è stato previsto il riconoscimento di questo segue

- per l'anno 2013 un bonus dell'ammontare lordo di 350.000€ (il "Bonus 2013")

- per l'anno 2014 un bonus dell'ammontare lordo di 350.000€ (il "Bonus 2014")
- per l'anno 2015 un ulteriore bonus fisso dell'ammontare di 350.000€ (il "Bonus parte fissa") a cui potrà aggiungersi un ulteriore piano di incentivo variabile fino ad un massimo di ulteriori 350.000€ lordi legato all'andamento del valore dell'azione nel corso del 2015.

G. Criteri utilizzati per assegnazione di azioni, opzioni e altri strumenti finanziari

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

H. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e la politica di gestione del rischio

La Politica sulla Remunerazione è adeguata al perseguimento degli interessi di medio-lungo termine della Società ed è coerente con la politica di gestione del rischio dell'azienda sia per quanto riguarda la strutturazione del sistema MBO che per la relativa applicazione sulle strutture responsabili del sistema di controllo interno. Si rinvia anche al precedente paragrafo F.

I. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica

Per garantire alla Società il necessario presidio strategico, sono previsti per alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza in funzione del ruolo ricoperto, delle conoscenze acquisite e dello scenario di mercato: il corrispettivo dei singoli patti per i Dirigenti con Responsabilità Strategica non supera le 2,5 annualità.

Tali corrispettivi non vengono erogati in caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della Società per giusta causa.

Nel pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato, è inoltre previsto il riconoscimento di un importo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, anche a titolo di obbligo di non concorrenza, per un importo massimo non superiore alle 2,5 annualità.

Sono, inoltre, previste indennità legate a specifiche attività per quanto attiene la partecipazione all'Organismo di Vigilanza e alla carica di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Si precisa che la Società non ha stipulato accordi con gli amministratori, diversi dall'Amministratore Delegato, che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

J. Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie

Oltre a quanto indicato *supra* al paragrafo E), si segnala che l'assemblea del 22 ottobre 2012, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, ha deliberato la stipulazione di una polizza assicurativa a copertura della responsabilità civile degli amministratori, degli eventuali direttori generali, nonché del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari con premio annuo fino a massimi Euro 350.000,00.

K. Remunerazione riguardante alcuni componenti l'organo amministrativo

In merito alla politica retributiva seguita con riferimento agli amministratori indipendenti non è prevista alcuna particolare politica di remunerazione, in quanto il loro compenso è stato determinato dall'Assemblea in misura analoga a quello degli amministratori non esecutivi.

Con riferimento all'attività di partecipazione a comitati, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione ai consiglieri che facciano parte dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione, tra cui alcuni amministratori indipendenti, di un compenso specifico (diverso, come importo, a seconda del ruolo ricoperto). Per quanto riguarda, invece, la politica retributiva applicata rispetto a specifici incarichi (Presidente e Amministratore Delegato) si rimanda a quanto sopra riferito.

L. Eventuale definizione della politica retributiva sulla base delle politiche retributive di altre società

La Società non ha utilizzato, quali parametri di riferimento, i sistemi di remunerazione di altre società.

SEZIONE II

PARTE 1

COMPENSI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE A CONTROLLO

La remunerazione per il 2014 dell'Amministratore Delegato, Dott. Santelia, comprende:

- compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 50.000 annui, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della Società del 22 ottobre 2012;
- compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., così composto:
 - componente fissa pari a € 800.000. Per quanto possa occorrere si segnala che per l'anno 2014 il Dott. Santelia ha volontariamente rinunciato al 25% della retribuzione base;
 - parte variabile legata agli obiettivi aziendali pari a € 750.000 al raggiungimento dei target. Quanto al 2014 il relativo importo sarà da liquidare in via definitiva a valle dell'approvazione del bilancio 2014;
 - "Emolumento straordinario" di importo pari ad € 350.000 (come sopra definito "Bonus 2014"). Tale emolumento è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione al fine di ottemperare ai vigenti obblighi contrattuali con il Dott. Santelia che prevedevano il riconoscimento di un piano di incentivo a lungo termine (LTI). Si precisa che il Dott. Santelia ha comunicato la volontà di rinunciare integralmente sia al "Bonus 2013" sia al "Bonus 2014".

I c.d. benefici non monetari previsti per l'Amministratore Delegato comprendono anche i seguenti benefit e perquisite: polizza vita e infortuni, check up sanitario, assistenza sanitaria, fuel card e strumenti informatici.

La remunerazione del Presidente, Dott. de Vivo, comprende:

- compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 50.000 annui, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società del 22 ottobre 2012;
- compenso ex art. 2389, c. 3, c.c., pari a € 100.000 annui, deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 9 novembre 2012.

A tutti gli altri membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso ex art. 2389, c. 1, c.c., pari a € 50.000, deliberato dall'Assemblea Ordinaria della società del 22 ottobre 2012.

Per quanto riguarda i Consiglieri che sono componenti del Comitato nomine e remunerazione o del Comitato controllo e rischi è previsto un compenso annuo pari a Euro 20.000 per i rispettivi presidenti (Mauro Pretolani e Chiara Damiana Burberi) e Euro 10.000 per i restanti componenti (Michaela Castelli e Francesca Fiore per il Comitato nomine e remunerazione, Harald Rosch e Luca Rossetto per il Comitato controllo e rischi).

E' inoltre previsto un compenso annuo pari a Euro 15.000 per i Consiglieri che sono componenti dell'organismo di vigilanza (Chiara Damiana Burberi e Michaela Castelli).

Fatto salvo quanto descritto nella Sezione I, non ci sono particolari trattamenti in caso di cessazione dalla carica o del rapporto di lavoro.

Quanto ai componenti del Collegio Sindacale, si premette che

- in data 14 ottobre 2014, i sigg. Dott. Enrico Cervellera, Dott. Vincenzo Ciruzzi e Dott. Andrea Vasapolli hanno presentato le proprie dimissioni dalle rispettive cariche con effetto immediato;
- ai sensi dell'art. 2401 c.c., i sindaci supplenti, Maurizio Michele Eugenio Gili e Marco Benvenuto Lovati sono subentrati rispettivamente nelle cariche di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo, con durata in carica fino all'assemblea chiamata a deliberare in merito all'integrazione del Collegio Sindacale;
- in data 27 gennaio 2015 l'Assemblea Ordinaria della Società ha assunto i necessari provvedimenti per l'integrazione del Collegio Sindacale.

Per l'effetto, alla data di approvazione della presente Relazione, il Collegio Sindacale comprende quali sindaci effettivi Maurizio Michele Eugenio Gili, Guido Nori e Ada Alessandra Garzino Demo e quali sindaci supplenti Roberta Battistin e Marco Benvenuto Lovati. Il Dott. Gili è stato confermato nell'incarico di Presidente del Collegio Sindacale

I sindaci così nominati restano in carica fino alla naturale scadenza dell'organo di controllo, ossia, fino all'assemblea chiamata a deliberare in ordine all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2014.

Premesso che con decorrenza 1° novembre 2014 Seat PG Italia si è estinta mediante fusione per incorporazione nella Società, si segnala quanto segue.

Al Dott. Enrico Cervellera, quale Presidente del Collegio Sindacale della Società, era stato riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 60.000. Inoltre nel corso del 2014 era stato previsto un compenso annuo pari a Euro 90.000 quale Presidente del Collegio sindacale di Seat PG Italia. Nella parte 2, tabella 1, della presente Relazione, sono indicati entrambi i compensi pro-quota relativi al periodo 1° gennaio -13 ottobre 2014.

Al Dott. Vasapolli, quale Sindaco Effettivo della Società, era stato riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 40.000. Inoltre nel corso del 2014 erano stati attribuiti i seguenti ulteriori compensi annui:

- Euro 60.000 quale Sindaco Effettivo di Seat PG Italia ;

- Euro 9.880 quale Sindaco Unico di Prontoseat S.r.l.;
- Euro 7.959 quale Sindaco Effettivo di Cipi S.p.A..

Nella parte 2, tabella 1, della presente Relazione, sono indicati i compensi di competenza pro-quota relativi al periodo 1° gennaio -13 ottobre 2014 per quanto riguarda la Società e Seat PG Italia.

Per completezza, si precisa che il Dott. Vasapolli ha presentato le proprie dimissioni dalla carica di Sindaco Unico di Prontoseat S.r.l. in data 22 dicembre 2014 mentre per quanto riguarda la carica di Sindaco Effettivo ricoperta in Cipi S.p.A., si segnala che a far data dal 13 marzo 2014 è stata ceduta l'intera partecipazione detenuta da Seat PG Italia in Cipi; i compensi di competenza pro-quota relativi alle suddette società tengono conto di tali circostanze.

Al Dott. Ciruzzi, quale Sindaco Effettivo della Società, e' stato riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 40.000. Inoltre nel corso del 2014 erano stati attribuiti i seguenti ulteriori compensi annui:

- Euro 60.000 quale sindaco effettivo di Seat PG S.p.A.;
- Euro 14.500 quale Presidente del collegio sindacale di Consodata S.p.A..

Nella parte 2, tabella 1, della presente Relazione, è indicato il compenso di competenza pro-quota relativo al periodo 1° gennaio - 13 ottobre 2014 per quanto riguarda la Società e Seat PG Italia.

Per completezza, si precisa che il Dott. Ciruzzi ha presentato le proprie dimissioni dalla carica di Presidente del collegio sindacale di Consodata S.p.A. in data 23 dicembre 2014; il compenso di competenza pro-quota relativi a Consodata tiene conto di tale circostanza.

Al Dott. Gili, quale Presidente del Collegio Sindacale della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 60.000 e un compenso annuo pari a Euro 90.000 quale Presidente del Collegio Sindacale di Seat PG Italia. Nella parte 2, tabella 1, della presente Relazione, è indicato (i) il compenso di competenza pro-quota relativo al periodo 14 ottobre – 31 dicembre 2014 per quanto riguarda la Società e (ii) il compenso di competenza pro-quota relativo al periodo 14 ottobre – 1° novembre 2014 per quanto riguarda Seat PG Italia.

Al Dott. Lovati, quale Sindaco Effettivo della Società, è stato riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 40.000 e un compenso annuo pari a Euro 60.000 quale Presidente del Collegio Sindacale di Seat PG Italia. Nella parte 2, tabella 1, della presente Relazione, è indicato (i) il compenso di competenza pro-quota relativo al periodo 14 ottobre – 31 dicembre 2014 per quanto riguarda la Società e (ii) il compenso di competenza pro-quota relativo al periodo 14 ottobre – 1° novembre 2014 per quanto riguarda Seat PG Italia.

PARTE 2

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale (*)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
de VIVO Guido	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente			100.000 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	150.000	-	-
SANTELIA Vincenzo	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000 ⁽¹⁾	-	-	-	10.000 ⁽⁵⁾	-	-	-	-
	Amministratore Delegato			600.000 ⁽²⁾	744.607 ⁽³⁾	-	-	-	-	1.394.607	-	-
BURBERI Chiara Damiana	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente Comitato Controllo e Rischi			20.000	-	-	-	-	-	-	-	
CASTELLI Michaela	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Organismo di Vigilanza			15.000	-	-	-	-	-	85.000	-	-
CASTELLI Michaela	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione			10.000	-	-	-	-	-	171.000 ^(**)	-	-
FIORE Francesca	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Organismo di Vigilanza			15.000	-	-	-	-	-	246.000	-	-
PRETOLANI Mauro	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione			20.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
RÖSCH Harald	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi			10.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-
DEL RIO Mauro	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
ROSSETTO Luca	Consigliere	01.01.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi			10.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-
CERVELLERA Enrico	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2013 - 13.10.2014	bilancio 2014	47.014 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	47.014	-	-
VASAPOLLI Andrea	Sindaco Effettivo	01.01.2013 - 13.10.2014	bilancio 2014	31.342 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	31.342	-	-
CIRUZZI Vincenzo	Sindaco Effettivo	01.01.2013 - 13.10.2014	bilancio 2014	31.342 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	31.342	-	-
GILI Maurizio Michele Eugenio	Presidente del Collegio Sindacale	14.10.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	12.986 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	12.986	-	-
LOVATI Marco	Sindaco Effettivo	14.10.2014 - 31.12.2014	bilancio 2014	8.658 ⁽⁷⁾	-	-	-	-	-	8.658	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				1.281.342	110.000	744.607	-	10.000	171.000	2.306.949	-	-
Compensi da controllate e collegate				197.896	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				1.479.238	110.000	744.607	-	10.000	171.000	2.306.949	-	-
n. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche				1.125.109	-	430.000	-	37.992	-	1.593.101	-	-

(*) In data 1° febbraio 2013 l'Assemblea di Seat PG Italia ha deliberato (i) la nomina del Consiglio di Amministrazione nella medesima composizione del Consiglio di Amministrazione di Seat PG S.p.A. e la (ii) determinazione di un compenso annuale lordo per ciascun consigliere pari a € 1.000 (pro-quota per il 2013 e fino al 1° novembre 2014 per l'esercizio 2014)

(**) Corrispettivo di competenza relativo all'attività di consulenza prestata dall'Avv. Castelli nei confronti della Società per l'esercizio 2014

⁽¹⁾ Compenso di competenza dell'esercizio 2014 ex art. 2389, c. 3, c.c.

⁽²⁾ Il Dott. Santelia ha rinunciato al 25% della retribuzione base per l'esercizio 2014

⁽³⁾ Il Valore lordo consuntivato per l'MBO 2014 dell'Amministratore Delegato si sarebbe attestato a circa € 927.000; il Dott. Santelia ha rinunciato ad una quota parte dello stesso per un valore finale da erogare pari a € 744.706

⁽⁴⁾ Il Dott. Santelia ha rinunciato a percepire l'intero importo maturato relativamente all'emolumento straordinario per l'esercizio 2014 pari a € 350.000

⁽⁵⁾ Non essendo possibile procedere ad una quantificazione precisa, si tratta di una proiezione che comprende una stima dei benefici non monetari

⁽⁶⁾ Data di efficacia delle dimissioni: 14 ottobre 2014

⁽⁷⁾ Subentrati in data 14 ottobre 2014 ex art. 2401 c.c.

⁽⁸⁾ Compenso di competenza dell'esercizio 2014 per la carica di (i) Presidente del Collegio Sindacale di Seat PG Italia S.p.A. (€ 70.521) ricoperta dal Dott. Cervellera; (ii) Sindaco Effettivo ricoperta nella Società controllata Seat PG Italia S.p.A. (€ 47.014), Sindaco Unico della Società controllata Prontoseat S.r.l. (€ 9.880) e per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta nella Società controllata Cipi S.p.A. (€ 1.570) dal Dott. Vasapoli; (iii) Sindaco Effettivo di Seat PG Italia S.p.A. (€ 47.014 e Presidente del Collegio Sindacale

ricoperta nella Società controllata Consodata S.p.A. dal Dott. Ciruzzi (€ 14.500); (iv) Presidente del Collegio Sindacale di Seat PG Italia S.p.A. (€ 4.438) ricoperta dal Dott. Gili; (v) Sindaco Effettivo di Seat PG Italia (€ 2.958) ricoperta dal Dott. Lovati

⁽⁹⁾ Importi Bonus MBO 2014 a target 100

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Per quanto a conoscenza della Società, si segnala quanto segue:

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014
Luca ROSSETTO	Amministratore	Seat S.p.A.	-	1.000	-	1.000

Non risultano partecipazioni detenute dai componenti degli organi di controllo nella Società e nelle società da questa controllate.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Per quanto a conoscenza della Società, si segnala quanto segue:

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2014
6	Europages S.A.	-	7	-	7
	Seat S.p.A.	4.175.000	-	4.175.000	-

(*) al netto dei dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2014