



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

In data 6 settembre 2012 si è concluso il processo di ristrutturazione finanziaria di SEAT Pagine Gialle S.p.A. (“Seat” o “Società”) che ha avuto impatti rilevanti sulla struttura dell’indebitamento del Gruppo e sull’assetto societario, determinando altresì un radicale mutamento della composizione della compagine azionaria.

Per effetto di quanto sopra, tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società allora in carica hanno rassegnato le proprie dimissioni dai rispettivi incarichi; conseguentemente, in data 22 ottobre 2012 l’Assemblea della Società ha deliberato la nomina del nuovo organo amministrativo - entrato in carica il 24 ottobre 2012 - data di efficacia delle dimissioni dei precedenti consiglieri.

Per completezza, si segnala che la Sezione II, parte 2 della presente Relazione, tabella 1 “Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e ai dirigenti con responsabilità strategica”, (di seguito “Tabella compensi”) contiene anche l’indicazione dei compensi corrisposti ai consiglieri in carica sino al 24 ottobre 2012.

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 (edizione 2011), promosso da Borsa Italiana S.p.A, (di seguito “Codice”), cui la Società ha deliberato di aderire, da ultimo, con delibera consiliare del 24 aprile 2013.

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;
- (ii) del Direttore Generale e
- (iii) 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, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e i relativi compensi corrisposti nel 2012 dalla Società e da società controllate e collegate, nonché le eventuali partecipazioni possedute dai citati soggetti, anche per interposta persona.

Ciò posto, si segnala quanto segue:

- a seguito della prematura scomparsa dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale, Ing. Alberto Cappellini, in data 4 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione della Società ha deliberato la nomina a Direttore Generale del Dott. Ezio Cristetti, carica rivestita sino

- alla nomina del Dott. Vincenzo Santelia quale Amministratore Delegato della Società, intervenuta con delibera consiliare del 26 ottobre 2012;
- la politica di remunerazione relativa all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Ing. Alberto Cappellini, non è descritta nella presente Relazione; a tal fine, si rinvia alla Relazione approvata dall'Assemblea del 12 giugno 2012, disponibile sul sito della Società www.seat.it, sezione governance; si precisa che nella Tabella compensi è indicata la corresponsione agli eredi dell'ing. Cappellini del bonus Ristrutturazione di Euro 2 milioni deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 7 settembre 2012, in esito alla formalizzazione e al completamento dell'operazione di ristrutturazione (di cui alla Premessa) nei tempi previsti.
 - alla data della presente Relazione, la Società è interessata da un processo di concordato preventivo - a seguito del deposito, presso il Tribunale di Torino, della domanda per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo, ai sensi dell'art. 161, sesto comma, R.D. 267/1942. - destinato a incidere in modo rilevante sulla Società stessa, anche con riguardo al sistema di remunerazione. Per tali motivi, la Politica di Remunerazione, descritta nella presente Relazione, si limita ad offrire un quadro di riferimento relativo all'esercizio 2012.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE 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, 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 determinata dal Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 9 novembre 2012.

B. Composizione e competenze del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Consiglio post assembleare tenutosi – 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. Si informa che il Dott. Douek, con effetto a far data dal 29 aprile 2013, ha rassegnato le dimissioni dalla carica di Consigliere e, per l'effetto, di membro di tale Comitato.

I componenti del Comitato sono dotati di competenze professionali adeguati al ruolo; si precisa che il Dott. Mauro Pretolani e la Dott. ssa Francesca Fiore sono in possesso dei requisiti di indipendenza, mentre il Dott. Douek, pur non essendosi qualificato come amministratore indipendente, possedeva un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive;

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 non si è avvalsa di esperti indipendenti nella predisposizione della politica della 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

D.1 Amministratore Delegato e 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).

Inoltre, in considerazione del momento straordinario dell'azienda, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato in data 21 maggio 2013 di rinviare l'adozione di tale piano per l'Amministratore Delegato e per i dirigenti con responsabilità strategiche ad un momento successivo all'ottenimento del decreto di omologa 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%

D.2 Direttore Generale

Come segnalato in Premessa, in data 4 aprile 2012 il Dott. Ezio Cristetti è stato nominato Direttore Generale *ad interim*, continuando, quindi, a ricoprire il ruolo di Direttore Risorse & Organizzazione della Società.

Per la copertura interinale di tale ruolo, terminata con la chiusura del processo di ristrutturazione del debito, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attribuzione di un compenso una tantum, indicato nella Tabella compensi, con la previsione di un patto di stabilità.

Si precisa, per completezza, che la retribuzione del Dott. Cristetti quale Direttore Risorse & Organizzazione della Società è compresa negli importi contenuti nella Tabella compensi, nella sezione relativa ai dirigenti con responsabilità strategiche.

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 e assistenza sanitaria, 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, auto aziendale, 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 *ability to pay* scalare legato all'andamento dell'*Ebitda* aziendale ed un correttivo legato all'*Operating 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: ai beneficiari sono infatti assegnate due matrici ad obiettivi integrati, una di "execution" con focalizzazione sui risultati economico-finanziari dell'esercizio ed una di "sostenibilità" con obiettivi coerenti con la sostenibilità nel medio periodo e allineati al piano strategico aziendale.

Il sistema prevede, in funzione del livello di superamento dei target assegnati, un *payout* massimo fino al 150% del bonus a target con la possibilità di una modulazione del premio, in logica di *calibration* interna, per garantire un'adeguata risposta a fattori esterni che possono influire sulle prestazioni individuali.

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 l'80% 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.

Per l'anno in corso, in relazione al mancato pagamento degli MBO 2012 per il non raggiungimento dei livelli minimi di *ability to pay* ed in una logica di sostenibilità e di focalizzazione delle performance aziendali sui target di piano, è stato inoltre previsto l'istituzione di un meccanismo di Extra Bonus legato al raggiungimento di target aziendali complessivi del 2012 e del 2013, coerenti con il piano la cui erogazione sarà subordinata all'approvazione del Comitato Nomine e Remunerazione.

Infine, al fine di ottemperare ai vigenti obblighi contrattuali con il Dott. Santelia e di riconoscere il suo impegno in questa delicata fase aziendale, in data 27 giugno 2013 il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione - ha deliberato l'attribuzione al Dott. Santelia di un "bonus concordatario" di Euro 350.000 da corrispondere al momento dell'omologazione del piano concordatario.

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 o patti di stabilità 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 previsto un importo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per "Good Leaving".

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, Amministratore Delegato e Direttore Generale) 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

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

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 pro-quota	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					
Consiglio di Amministrazione in carica sino al 24.10.2012												
GILBERTI Enrico	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Presidente	01.01.2012 - 12.06.2012	(*) ⁽¹⁾	40.500								
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520								
	Presidente	12.06.2012 - 24.10.2012	(**) ⁽¹⁾	33.000						81.520 ⁽²⁾		
CAPPELLINI Alberto	Consigliere	01.01.2012 - 24.03.2012		2.500								
	Amministratore Delegato	01.01.2012 - 24.03.2012	(***) ⁽¹⁾	116.750		83.503 ⁽³⁾			2.900.000 ⁽⁴⁾			37.500
	Direttore Generale	01.01.2012 - 24.03.2012	(***) ⁽¹⁾	100.000		30.000 ⁽³⁾				370.253		
BENASSI Lino	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Presidente Comitato per la Remunerazione	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)		18.000							
	Membro Steering Committee	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)		11.250							
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520								
	Presidente Comitato per la Remunerazione	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		13.200							
COSSUTTA Dario	Membro Steering Committee	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		8.800					59.270		
	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Membro Comitato per la Remunerazione	01.01.2012 - 12.06.2012	(*) ⁽⁵⁾		13.500							
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520						10.270		
DALLOCCIO Maurizio	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Membro Comitato Controllo Interno	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)		18.000							
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520								
	Membro Comitato Controllo Interno	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		11.000					37.020		
GIUSSANI Alberto	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Presidente Comitato Controllo Interno	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)		18.000							
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520								
	Presidente Comitato Controllo Interno	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		13.200					39.220		
MASERA Pietro Giovanni	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520								
	Membro Comitato per la Remunerazione	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		11.000					19.020		
TAZARTES Antonio	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520						8.020		
TUGNOLO Marco	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Membro Comitato Controllo Interno	01.01.2012 - 12.06.2012	(*) ⁽⁶⁾		13.500							
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)	3.520								
	Membro Comitato Controllo Interno	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		11.000					21.270		
VOLPI Nicola	Consigliere	01.01.2012 - 12.06.2012	(*)	4.500								
	Consigliere	12.06.2012 - 24.10.2012	(*)	3.520								
	Membro Comitato per la Remunerazione	12.06.2012 - 24.10.2012	(**)		11.000					19.020		
Totale				375.930	160.450	113.503			2.900.000	664.883		37.500
CRISTETTI Ezio	Direttore Generale <i>ad interim</i>	04.04.2012 - 26.10.2012	(6)	70.000								

Consiglio di Amministrazione in carica dal 24.10.2012

Cognome e Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (****)	Scadenza della carica	Compensi fissi pro quota	Compensi per la partecipazione ai 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	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014 (1)	18.904	-	-	-	-	-	28.356	-	-
SANTELIA Vincenzo	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato	26.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014 (1)	151.666	-	165.000 (2)	-	-	-	326.118	-	-
BURBERI Chiara Damiana	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	-	3.781	-	-	-	-	13.233	-	-
DOUEK Paul	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	-	1.891	-	-	-	-	11.343	-	-
FIORE Francesca	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	-	1.891	-	-	-	-	11.343	-	-
PRETOLANI Mauro	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	-	3.781	-	-	-	-	13.233	-	-
RÖSCH Harald	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	-	1.891	-	-	-	-	11.343	-	-
DEL RIO Mauro	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	9.452	-	-
ROSSETTO Luca	Consigliere	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	9.452	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi	24.10.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014	-	1.891	-	-	-	-	11.343	-	-
CERVELLERA Enrico	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2012 - 01.09.2012	bilancio 2014 (7)	120.000	-	-	-	-	-	-	-	-
		01.09.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014 (8)	20.000	-	-	-	-	-	140.000	-	-
VASAPOLLI Andrea	Sindaco Effettivo	01.01.2012 - 01.09.2012	bilancio 2014 (7)	80.000	-	-	-	-	-	-	-	-
		01.09.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014 (8)	13.333	-	-	-	-	-	93.333	-	-
CIRUZZI Vincenzo	Sindaco Effettivo	01.01.2012 - 01.09.2012	bilancio 2014 (7)	80.000	-	-	-	-	-	-	-	-
		01.09.2012 - 31.12.2012	bilancio 2014 (8)	13.333	-	-	-	-	-	93.333	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				582.304	15.126	165.000	-	-	-	762.430	-	-
Compensi da controllate e collegate				150.225	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				732.529	15.126	165.000	-	-	-	762.430	-	-

n. 7 Dirigenti con Responsabilità Strategiche

2.070.658 - 1.737.125 (9)

(*) Carica scaduta con l'Assemblea di approvazione del bilancio chiuso al 31.12.2011, tenutasi in data 12.6.2012

(**) Data di efficacia delle dimissioni

(****) Per intervenuto decesso

(*****) 24.10.2012: Data di accettazione carica

(1) Compenso di competenza dell'esercizio 2012 ex art. 2389, c. 3, c.c.

(2) Lo Studio Legale GILIBERTI Pappalettera Triscornia e Associati - di cui l'Avv. GILIBERTI è Socio - ha prestato attività di consulenza per l'esercizio 2012 nei confronti di SEAT Pagine Gialle S.p.A. per un importo pari a € 2.028.452,80, di cui corrisposti € 1.144.000,00.

(3) Consuntivo MBO pro quota esercizio 2012

(4) L'importo, complessivamente corrisposto agli eredi dell'ing. Cappellini, comprende (i) € 2.000.000 a titolo di bonus ristrutturazione in esito al completamento dell'operazione di ristrutturazione e (ii) € 900.000 a titolo di risarcimento ex art. 2383, c. 3, c.c.

(5) Hanno rinunciato in misura parziale (€ 11.250) al compenso relativo alla carica di componente del (i) Comitato per la Remunerazione (Dario Cossutta), (ii) Comitato Controllo Interno (Marco Tugnolo)

(6) Si rimanda a quanto indicato nel par. D. 2 della Relazione sulla Remunerazione, Sezione I

(7) Gli importi indicati corrispondono ai compensi pro quota calcolati in base ai compensi deliberati dall'Assemblea del 12.6.2012, rispettivamente pari a € 180.000 per il Presidente del Collegio Sindacale e a € 120.000 per ciascun Sindaco Effettivo

(8) Con effetto a far data dall'efficacia dell'operazione di Conferimento e con la conseguente nomina del Collegio Sindacale di Seat PG Italia S.p.A. nella medesima composizione del Collegio Sindacale di Seat S.p.A., il Collegio Sindacale ha comunicato di procedere ad una riduzione volontaria del compenso deliberato dall'Assemblea di Seat S.p.A. del 12.06.2012 (compenso annuale Presidente € 60.000, compenso annuale ciascun Sindaco Effettivo €

Compenso di competenza dell'esercizio 2012 per la carica di (i) Presidente del Collegio Sindacale di Seat PG Italia S.p.A. (€ 50.000, decorrenza 1.09.2012) ricoperta dal Dott. Cervellera, (ii) Sindaco Effettivo ricoperta nella Società controllata Seat PG Italia S.p.A. (€ 33.333, decorrenza 1.09.2012), Sindaco Unico della Società controllata Prontoseat S.r.l. (€ 11.100) e per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta nella Società controllata Cipi S.p.A. (€ 7.959) dal Dott. Vasapoli; (iii) Sindaco Effettivo di Seat PG Italia S.p.A. (€ 33.333, decorrenza 1.09.2012) e Presidente del Collegio Sindacale ricoperta nella Società controllata Consodata S.p.A. dal Dott. Ciruzzi (€ 14.500)

(9) Comprende importi a titolo di incentivi all'esodo

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

Per quanto a conoscenza della Società, non risultano partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione, di controllo e del direttore generale nella Società e nelle società da questa controllate.

Tabella 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2011	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute (*)	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2012
7	Seat S.p.A.	277.200	4.175.000	277.200	4.175.000

(*) comprende anche le partecipazioni detenute dai dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2012