



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, 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.

Al fine di una migliore comprensione, si ricorda altresì che:

- 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 della Società e di Seat PG Italia delle rispettive proposte di concordato preventivo, dei piani e dell’ulteriore documentazione di cui alla Legge Fallimentare, il Tribunale di Torino, con provvedimento in data 8-10 luglio 2013, ha dichiarato aperte 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;
- le adunanze dei creditori, tanto di Seat quanto di Seat PG Italia, inizialmente previste per il giorno 30 gennaio 2014, sono attualmente fissate per il giorno 15 luglio 2014;
- in data 20 dicembre 2013, l’Organo Commissariale ha trasmesso ai creditori della Società e di Seat PG Italia l’avviso contenente la data di convocazione delle adunanze nonché un documento contenente gli elementi essenziali delle rispettive proposte di concordato preventivo e del piano unitario su cui le stesse si basano, così come nel frattempo modificati e aggiornati dalla Società e da Seat PG Italia (a superamento di quelli originari) in considerazione dell’esito delle verifiche compiute successivamente al Decreto di Ammissione in merito all’andamento attuale e prospettico del gruppo facente capo a Seat, tenuto anche conto delle indicazioni formulate dal Tribunale nel medesimo Decreto di Ammissione;
- infine, come reso noto con comunicato stampa diffuso in data 20 dicembre 2013, le proposte di concordato preventivo della Società e di Seat PG Italia e il correlato piano economico finanziario, così come modificati e aggiornati, unitamente al provvedimento di ammissione alla procedura di concordato preventivo, come da autorizzazione del Giudice Delegato, sono stati pubblicati sul sito internet della Società.

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 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 2013 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 la Società è attualmente interessata da un processo di concordato preventivo - come meglio indicato 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 2013.

SEZIONE I

POLITICA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ 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 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 stato altresì nominato componente del Comitato Nomine e Remunerazione.

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.

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.

Inoltre, in considerazione del momento straordinario dell'azienda, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto in data 21 maggio 2013 di rinviare l'adozione di tale piano 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%

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.

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.

Ad inizio 2014, in coerenza con il delicato momento aziendale, è stata definita una revisione del sistema di benefit e *perquisite* che, a sua volta, ha determinato una revisione della *policy* auto e la eliminazione dell'assicurazione sanitaria integrativa non contrattuale.

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 scheda con obiettivi comuni di carattere aziendale (per il 2013: Ebitda, Acquisito, Operating Free Cash Flow, Usage prodotti Web&Mobile): la percentuale di ripartizione del bonus a target tra parametri di natura aziendale e parametri di natura personale è legato alla tipologia di ruolo ricoperto. 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 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.

Per il 2013, 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 è stata subordinata all'approvazione del Comitato Nomine e Remunerazione.

Si ricorda, ad integrazione di quanto riferito al precedente paragrafo D, che, al fine di ottemperare ai vigenti obblighi contrattuali con il Dott. Santelia che prevedevano il riconoscimento di un LTI, il Consiglio di Amministrazione - su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione - ha deliberato l'attribuzione al Dott. Santelia di un "emolumento straordinario" di importo pari ad € 350.000 per anno o porzione d'anno, per gli anni della carica fino all'omologa.

In particolare in data 1° aprile 2014 il Consiglio si è anche impegnato a formulare una raccomandazione affinché, ad esito del processo di ristrutturazione in corso, l'organo amministrativo che sarà in carica all'epoca attribuisca al Dott. Santelia un Piano di LTI secondo termini e condizioni da stabilire.

Stante il delicato momento aziendale, il Dott. Santelia ha comunicato di voler rinunciare a percepire l'importo maturato relativamente all'emolumento straordinario per l'esercizio 2013, affinché la Società destini un analogo importo alla cassa mutua dei dipendenti. Tale decisione segue a quella di riduzione, su base volontaria, dello stipendio base del 25% con decorrenza 1° gennaio 2014.

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 previsto il riconoscimento di un importo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, i cui importi sono soggetti al positivo conseguimento della prevista autorizzazione da parte del Tribunale di Torino.

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 2013 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., deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società del 9 novembre 2012, così composto:

- componente fissa pari a € 800.000. Per quanto possa occorrere si segnala che a partire dal 1° gennaio 2014 il Dott. Santelia ha volontariamente rinunciato per l'anno in corso al 25% della retribuzione base;

- parte variabile legata agli obiettivi aziendali il cui valore massimo è pari a € 750.000. Quanto al 2013 il relativo importo è da quantificare e liquidare in via definitiva a valle dell'approvazione del bilancio 2013;

• "Emolumento straordinario" di importo pari ad € 350.000. Tale emolumento che spetta per anno o porzione d'anno, per gli anni della carica fino all'omologa, 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). Il riconoscimento di tale emolumento è subordinato al positivo conseguimento della prevista autorizzazione da parte del Tribunale di Torino.

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, auto aziendale, 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 segnala quanto segue.

Al Dott. Enrico Cervellera, quale Presidente del Collegio Sindacale della Società, è attualmente riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 60.000. Inoltre nel corso del 2013 ha ricevuto un compenso pari a Euro 90.000 quale Presidente del Collegio sindacale di Seat PG Italia.

Al Dott. Andrea Vasapoli, quale Sindaco Effettivo della Società, è riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 40.000. Inoltre nel corso del 2013 ha ricevuto i seguenti ulteriori compensi

- Euro 60.000 quale sindaco effettivo di Seat Pagine Gialle Italia S.p.A.;
- Euro 9.500 quale sindaco unico di Prontoseat S.r.l.;
- Euro 7.959 quale sindaco effettivo di Cipi S.p.A..

Al Dott. Vincenzo Ciruzzi, quale Sindaco Effettivo della Società, e' riconosciuto un compenso annuo pari a Euro 40.000. Inoltre nel corso del 2013 ha ricevuto i seguenti ulteriori compensi:

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

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	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente			100.000 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	150.000	-	-
SANTELLIA Vincenzo	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Amministratore Delegato			800.000 ⁽¹⁾	750.000 ⁽²⁾	350.000 ⁽³⁾	14.000 ⁽⁴⁾	-	-	1.600.000 ⁽⁵⁾	-	-
BURBERI Chiara Damiana	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente Comitato Controllo e Rischi	20.02.2013 - 31.12.2013	20.02.2013 - 31.12.2013	20.000	12.945	-	-	-	-	82.945	-	-
CASTELLI Michaela	Consigliere	10.07.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	23.973	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione			4.795	-	-	-	-	-	-	-	
DOUEK Paul	Consigliere	01.01.2013 - 29.04.2013	29.04.2013 ⁽⁶⁾	16.301	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione			3.260	-	-	-	-	-	19.561	-	-
FIORE Francesca	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000 ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Nomine e Remunerazione			10.000 ⁽⁸⁾	-	-	-	-	-	60.000	-	-
PRETOLANI Mauro	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Presidente Comitato Nomine e Remunerazione			20.000	-	-	-	-	-	70.000	-	-
ROSCH Harald	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
DEL RIO Mauro	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
ROSSETTO Luca	Consigliere	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	50.000	-	-	-	-	-	-	-	-
	Membro Comitato Controllo e Rischi			10.000	-	-	-	-	-	60.000	-	-
CERVELLERA Enrico	Presidente del Collegio Sindacale	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	60.000	-	-	-	-	-	-	-	-
VASAPOLLI Andrea	Sindaco Effettivo	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	40.000	-	-	-	-	-	-	-	-
CIRUZZI Vincenzo	Sindaco Effettivo	01.01.2013 - 31.12.2013	bilancio 2014	40.000	-	-	-	-	-	-	-	-
Compensi nella Società che redige il bilancio				1.480.274	103.945	750.000	-	-	-	2.334.219	-	-
Compensi da controllate e collegate				250.707	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale				1.730.981	103.945	750.000	-	-	-	2.334.219	-	-
n. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche				1.821.046 ⁽⁸⁾	-	2.531.267	-	-	-	102.386 ⁽⁴⁾ ⁽⁸⁾	-	4.454.699

(*) 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)

(**) Si segnala che i compensi pro-quota relativi al periodo 01.01.2013 - 06.02.2013, - data di presentazione presso il Tribunale di Torino della domanda di concordato "in bianco" per l'ammissione alla procedura di concordato preventivo della Società - non sono stati corrisposti

(1) Compenso di competenza dell'esercizio 2013 ex art. 2389, c. 3, c.c.

(2) Importo massimo a target da quantificare e liquidare in via definitiva a valle dell'approvazione del bilancio 2013

(3) Il Dott. Santella ha comunicato di voler rinunciare a percepire l'intero importo maturato relativamente all'emolumento straordinario per l'esercizio 2013 affinché analogo importo venga destinato alla cassa mutua dei dipendenti

(4) Non essendo possibile procedere ad una quantificazione precisa, si tratta di una proiezione che comprende la valorizzazione dell'auto aziendale ed una stima dei benefici non monetari come meglio sopra descritti.

(5) Data di efficacia delle dimissioni

(6) Il compenso pro-quota relativo al periodo 1° gennaio - 31 gennaio 2013 è stato oggetto di rinuncia

Compenso di competenza dell'esercizio 2013 per la carica di (i) Presidente del Collegio Sindacale di Seat PG Italia S.p.A. (€ 90.000) ricoperta dal Dott. Cervellera; (ii) Sindaco Effettivo ricoperta nella Società controllata Seat PG Italia S.p.A. (€ 60.000),

(7) Sindaco Unico della Società controllata Pronoseat S.r.l. (€ 9.500) e per la carica di Sindaco Effettivo ricoperta nella Società controllata Cipi S.p.A. (€ 7.959) dal Dott. Vasapolli; (iii) Sindaco Effettivo di Seat PG Italia S.p.A. (€ 60.000) e Presidente del Collegio Sindacale ricoperta nella Società controllata Consodata S.p.A. dal Dott. Ciruzzi (€ 14.500)

(8) Comprende importi a titolo di incentivi all'esodo; si precisa che gli importi indicati tengono altresì conto del pro-quota relativi a ulteriori dirigenti che hanno ricoperto nel corso dell'esercizio 2013 ruoli con responsabilità strategiche.

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 2012	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013
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 2012	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2013
6 (*)	Seat S.p.A.	4.175.000	-	-	4.175.000

(*) al netto dei dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel corso del 2013