

## SABAF S.P.A. POLITICA GENERALE DELLA REMUNERAZIONE

La presente politica definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione:

- dei membri del Consiglio di Amministrazione, compresi gli Amministratori esecutivi e gli Amministratori investiti di particolari cariche;
- dei dirigenti con responsabilità strategiche (come identificati dal Consiglio di Amministrazione di Sabaf S.p.A. in applicazione del principio contabile IAS n. 24);
- dei membri del Collegio Sindacale.

La presente politica è predisposta:

- ai sensi dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nel nuovo testo approvato nel marzo 2010;
- in coerenza con le Raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385, alle quali è stata data attuazione legislativa con l'articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza ed è applicata a partire dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

### Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica di remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione ha richiesto al Comitato per la Remunerazione (composto dagli amministratori non esecutivi Fausto Gardoni, Presidente, Giuseppe Cavalli, Flavio Pasotti e Leonardo Cossu) di predisporre una bozza della presente politica, in coerenza con i riferimenti normativi e di autoregolamentazione sopra indicati.

Per la predisposizione della presente politica non sono intervenuti esperti indipendenti o consulenti, né sono state utilizzate come riferimento le politiche retributive di altre società.

La bozza finale della politica di remunerazione è stata presentata dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2011, che la ha approvata senza apportare modifiche.

### Finalità perseguite con la politica di remunerazione

La Società ritiene che la politica per la remunerazione rappresenti uno strumento finalizzato:

- ad attrarre, motivare, fidelizzare persone con idonee competenze professionali;
- ad allineare gli interessi del management con quelli degli Azionisti;
- a favorire nel medio-lungo termine la creazione di un sostenibile valore per gli azionisti e mantenere un'adeguata competitività dell'azienda nel settore in cui opera.

### Componente fissa annuale

#### *Amministratori*

L'assemblea degli Azionisti, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato per la Remunerazione, determina un importo complessivo massimo per la remunerazione di tutti i membri del Consiglio, comprensivo di un ammontare in misura fissa e di gettoni di presenza.

Nel rispetto del suddetto importo complessivo massimo, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso aggiuntivo per gli amministratori investiti di particolari cariche.

La componente fissa è tale da attrarre e motivare individui aventi adeguate competenze per le cariche loro affidate nell'ambito del Consiglio, avendo come riferimento i compensi riconosciuti per gli stessi incarichi da altre società industriali italiane quotate in Borsa di dimensioni paragonabili.



E' prassi di Sabaf S.p.A. nominare alla carica di Presidente e Vicepresidenti esponenti della famiglia Saleri, azionista di controllo della Società tramite la società Giuseppe Saleri S.a.p.A. A tali amministratori, ancorché esecutivi, non sono riconosciuti compensi variabili, ma solo compensi aggiuntivi a quelli di amministratori per le particolari cariche ricoperte.

Agli amministratori che partecipano a comitati (Comitato per il Controllo Interno, Comitato per la Remunerazione) sono riconosciuti compensi in misura fissa volti a remunerare l'impegno loro richiesto.

Agli amministratori non esecutivi non sono riconosciuti compensi variabili.

#### *Altri dirigenti con responsabilità strategiche*

I rapporti di lavoro del Direttore Finanziario e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche sono regolati dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali. In tale ambito, il compenso fisso è determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

#### *Collegio Sindacale*

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci è determinato dall'Assemblea degli Azionisti, che definisce un valore fisso per il Presidente e per gli altri Sindaci effettivi.

#### **Componente variabile annuale**

Agli amministratori esecutivi (esclusi il Presidente e i Vicepresidenti) e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una componente variabile annua legata a un piano di MBO.

Tale piano prevede la definizione di un obiettivo comune (l'EBIT di Gruppo, che è considerato il principale indicatore della performance economica del Gruppo) e di obiettivi individuali, quantificabili e misurabili, sia di natura economico-finanziaria, sia tecnico-produttivi. Tutti gli obiettivi sono fissati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in coerenza con il budget.

La componente variabile non può eccedere il 25% della retribuzione annua fissa lorda (RAL); può essere riconosciuta in modo parziale in caso di raggiungimento solo parziale degli obiettivi.

La componente variabile è liquidata per il 75% nel mese di aprile successivo all'anno di riferimento e per il 25% nel mese di gennaio del secondo anno successivo.

Il piano di MBO è esteso ad altre persone, individuate dall'Amministratore Delegato tra i manager che a lui riportano direttamente o che riportano ai manager suddetti.

#### **Incentivi a lungo termine**

Con la presente politica è introdotto un incentivo monetario di lungo termine, legato ad obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo periodo.

L'incentivo ha un orizzonte triennale ed è destinato esclusivamente agli amministratori esecutivi (esclusi il Presidente e i Vicepresidenti) e ai dirigenti con responsabilità strategiche.

Gli obiettivi di performance, fissati in coerenza con il piano industriale triennale, sono proposti dal Comitato per la Remunerazione al Consiglio di Amministrazione, che è l'organo deputato all'approvazione dell'incentivo monetario di lungo termine.



Gli obiettivi ai quali è parametrato l'incentivo di lungo termine saranno discussi e definiti non appena il Piano Industriale triennale sarà sottoposto ed approvato dal C.d.A. .

La componente variabile di lungo termine totale per i tre anni non può eccedere il 50% della retribuzione annua fissa *lorda (RAL)*; può essere riconosciuta in modo parziale in caso di raggiungimento solo parziale degli obiettivi. In caso di superamento consuntivo del 100% degli obiettivi assegnati può essere riconosciuta una maggiorazione sul 50% della retribuzione annua fissa lorda.

La componente variabile è liquidata integralmente successivamente all'approvazione del bilancio del terzo anno di riferimento.

### **Incentivi basati su strumenti finanziari**

Nell'ambito della politica di remunerazione, non è previsto il ricorso a incentivi basati su strumenti finanziari (*stock option, stock grant, phantom stock* o altri).

### **Compensi per cariche in società controllate**

Agli Amministratori e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti compensi - esclusivamente in misura fissa - per cariche ricoperte in società controllate. Tali compensi, oltre all'approvazione da parte degli organi competenti delle società controllate, sono soggette al previo parere favorevole da parte del Comitato per la Remunerazione.

### **Benefici non monetari**

A favore di Amministratori, Sindaci e dirigenti della società è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'assemblea degli azionisti.

Ai dirigenti sono altresì riconosciute una polizza vita e la copertura delle spese mediche (FASI) previste dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali; è inoltre stipulata una polizza integrativa per la copertura della quota di spese mediche non coperte dai rimborsi FASI.

Nessun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche beneficia di autovetture aziendali.

### **Indennità per la cessazione anticipata del rapporto**

Per gli amministratori e per gli altri dirigenti con responsabilità strategiche non esistono accordi che regolino ex ante la parte economica riguardante una cessazione anticipata del rapporto in essere.

Per l'interruzione del rapporto per motivi diversi dalla giusta causa o giustificati motivi da parte del datore di lavoro, è politica della Società perseguire accordi consensuali per la chiusura del rapporto, nel rispetto degli obblighi di legge e di contratto.

Per gli amministratori non è previsto, alla data attuale, un trattamento di fine mandato.

Non esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

