



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**AI SENSI DELL'ART. 123-ter DEL D. LGS. 58/1998 E DELL'ART. 84-  
quater DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad esprimere il proprio voto consultivo in merito alla politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per la sua adozione ed attuazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 58/1998.

La presente relazione è redatta anche ai sensi dell'art. 84-quater del regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), come successivamente modificato ed in conformità all'Allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Emittenti.

## **Sezione I**

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: (i) la politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società e (ii) le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica (la "Politica sulla Remunerazione").

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del codice di autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Autodisciplina" o "Codice") in materia di remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche ("**Amministratori**") e dei dirigenti con responsabilità strategiche ("**Manager**") degli emittenti quotati, cui Saras ha aderito ed entrato in vigore a partire dall'esercizio 2012.

A fini di maggior chiarezza, si precisa che i riferimenti al Codice che saranno specificati di seguito devono intendersi al codice di autodisciplina delle società quotate nella versione in vigore a marzo 2010 e non alle modifiche al medesimo approvate nel dicembre 2011 che gli emittenti sono invitati ad applicare entro la fine dell'esercizio che inizia nel 2012 e, per quanto riguarda le modifiche che hanno effetto sulla composizione del consiglio di amministrazione o dei comitati, a decorrere dal primo rinnovo del consiglio di amministrazione successivo alla fine dell'esercizio iniziato nel 2011.

La Politica sulla Remunerazione, inoltre, è stata adottata per gli effetti dell'articolo 14 della Procedura per le Operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010.

.

## **A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione**

La politica generale di remunerazione degli Amministratori e dei Managers viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La presente Politica sulla Remunerazione, che sarà sottoposta al voto consultivo dell'assemblea dei soci chiamata ad approvare il bilancio della Società relativo all'esercizio 2011, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 novembre 2011.

Le linee guida ed i principi della Politica sulla Remunerazione sono stati predisposti e approvati dal Comitato per la Remunerazione.

## **B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione**

In conformità a quanto previsto dagli articoli 7.P.3. e 7.C.3. del Codice, il Consiglio ha istituito al suo interno un Comitato per la Remunerazione. Le regole minime di composizione, compiti e funzionamento del Comitato sono stabiliti dal relativo Regolamento, modificato in data 24 marzo 2011 al fine di tener conto delle nuove indicazioni contenute nel Codice di Autodisciplina. In particolare, il Comitato per la Remunerazione ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio, e, con riferimento agli amministratori esecutivi, agli altri amministratori investiti di particolari cariche ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale per la remunerazione, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- svolgere attività istruttoria e formula proposte in materia di piani di remunerazione basati su azioni.

Inoltre, il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte 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 monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati dal Consiglio di Amministrazione, può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla Direzione Risorse Umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Il regolamento del Comitato per la Remunerazione prevede che il Comitato sia composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, e che almeno un componente del Comitato possieda una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria. Fanno attualmente parte del Comitato per la Remunerazione: l'Ing. Gilberto Callera (Presidente), consigliere indipendente, il Dott. Mario Greco, consigliere indipendente e l'Ing. Gabriele Previati, consigliere non esecutivo.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono convocate dal presidente, ogniqualvolta egli lo ritenga opportuno. Il Comitato è validamente costituito in presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione può partecipare ogni persona di cui il Comitato stesso ritenga opportuna la presenza, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione. Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Al Comitato sono attribuiti i poteri di cui all'art. 7.C.5 del Codice di Autodisciplina

Ai lavori del Comitato per la Remunerazione partecipa anche il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato.

### **C. Eventuale intervento di esperti indipendenti**

La Società non si è avvalsa di consulenti esterni nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

### **D. Finalità e principi**

La Società definisce ed applica una politica generale sulle remunerazioni:

- (i) idonea ad attrarre, trattenere e motivare profili altamente qualificati, dotati delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- (ii) volta ad incentivare il management a creare valore per gli azionisti e promuovere la sostenibilità della Società nel medio-lungo periodo; e
- (iii) strutturata in modo tale da garantire che la remunerazione sia parametrata ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e dal management.

## **E. Componenti fisse e variabili**

### **E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione**

Con riferimento agli amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli amministratori indipendenti), ad essi è attribuito un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

Ai membri dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (Comitato per la Remunerazione e Comitato per il Controllo Interno), in aggiunta al compenso quali amministratori deliberato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina, è attribuita una remunerazione annua determinata in base al particolare impegno richiesto agli stessi in ragione dei compiti loro spettanti quali membri dei Comitati.

Con riferimento agli Amministratori, a seguito della nomina il Comitato per la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione da attribuire agli Amministratori. Sulla base di tale proposta del Comitato per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – la remunerazione per gli Amministratori.

Agli Amministratori, oltre alla remunerazione deliberata dall'assemblea degli azionisti, viene corrisposto esclusivamente un compenso in misura fissa, non essendo previsto per gli stessi alcun tipo di incentivo, premio in azioni o altro compenso variabile.

La Società ribadisce l'adeguatezza di tale scelta e, quindi, la non necessità di stabilire meccanismi incentivanti finalizzati a trattenere e motivare gli Amministratori fintanto che il ruolo di amministratori esecutivi sia attribuito e/o le particolari cariche conferite agli amministratori soci della Angelo Moratti S.a.p.a., che controlla la Società, essendo gli interessi di questi ultimi intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

I risultati, positivi o negativi, dagli stessi conseguiti in qualità di amministratori esecutivi della Società, infatti, si ripercuoteranno nella maggior parte dei casi sul valore delle loro partecipazioni di maggioranza, generando, pertanto, la spinta a raggiungere risultati più che soddisfacenti per l'impresa.

## **E.2 Manager**

Con riferimento ai Manager, la Politica sulla Remunerazione prevede che la retribuzione complessiva degli stessi comprenda:

- (i) una componente fissa, che retribuisca adeguatamente l'esperienza, il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità assegnate ai Manager,
- (ii) una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* (collettivi ed individuali, economici e non economici, in funzione della creazione di valore a lungo termine per gli azionisti), che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva dei Manager,
- (iii) i *fringe benefit* ordinariamente attribuibili ai Manager sulla base delle *policy* di Gruppo.

La componente variabile della remunerazione sarà distinta in un incentivo di breve periodo, a scadenza generalmente annuale, ed un incentivo di lungo periodo.

L'incidenza degli incentivi di breve periodo sulla componente variabile nel suo complesso, rapportata ad anno, non potrà eccedere il 40%.

Nel rispetto dei suddetti principi generali, la struttura della remunerazione dei Manager è determinata sulla base dei seguenti criteri applicativi:

- (a) Livello dei compensi.

Il livello complessivo della retribuzione offerta dalla Società ai Manager dovrà necessariamente mantenersi competitivo rispetto al livello medio di mercato per incarichi e posizioni analoghe.

(b) Equilibrio tra parte fissa e parte variabile della remunerazione.

La componente fissa e quella variabile della remunerazione devono essere adeguatamente bilanciate, per scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine della Società ed evitare che i Manager siano indotti ad agire in contrasto con gli obiettivi strategici e la politica di gestione di rischio della Società.

La componente fissa della remunerazione, pertanto, dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dei Manager anche nel caso in cui l'eventuale compenso variabile non fosse erogato a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

(c) Limite alla parte variabile della remunerazione.

Il compenso variabile aggregato, riferibile ad anno, attribuibile a ciascun Manager, comprensivo di ogni incentivo in denaro o in natura (ivi inclusa, a titolo di esempio, l'attribuzione di azioni della Società in conformità a un piano di azionariato), dovrà essere compreso tra un minimo del 70% della componente fissa della retribuzione ed un massimo pari al 220% della componente fissa della remunerazione del Manager.

(d) Determinazione degli obiettivi di *performance*.

(i) *Parametri.*

Si prevede una soglia minima di *performance* al di sotto della quale non sarà riconosciuto alcun premio o incentivo ai Manager.

Gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è legato il pagamento del compenso variabile dovranno essere preventivamente determinati dal Consiglio di Amministrazione ed indicati ai Manager.

Il compenso variabile sarà determinato sulla base:

- (i) dei risultati economici della Società e della performance azionaria di Saras,
- (ii) dei risultati individuali di ciascun Manager

A tale fine, rileveranno i seguenti elementi e grandezze economiche:

- i. con specifico riferimento ai risultati economici della Società: quali, a titolo esemplificativo, MOL e Total Shareholder Return delle azioni Saras (pari alla variazione del prezzo dell'azione);
- ii. per quanto concerne i risultati individuali: obiettivi strategici della direzione di riferimento.

(ii) *Valutazione su base pluriennale della performance.*

La *performance* dei Manager dovrà essere valutata in un periodo di tempo pluriennale, prevedendo per tutti i compensi variabili (con l'eccezione degli incentivi di breve periodo) un periodo di maturazione almeno triennale del relativo premio.

(e) Differimento di parte della componente variabile.

Sempre nell'ottica di garantire l'esatta corrispondenza tra l'ammontare corrisposto ai Manager a titolo di retribuzione e la loro *performance* e di valutare l'impatto di tale *performance* sui risultati della Società nel lungo periodo, la corresponsione di una parte rilevante del compenso variabile maturato dovrà essere differita per un periodo di almeno 1 anno.

La porzione di compenso variabile, riferita ad anno differita, sarà non inferiore al 60%.

Componente variabile – incentivo di medio lungo periodo: Piani azionari

La componente variabile della remunerazione dei Manager legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo è costituita dal Piano di *Stock Grant* ("Piano di Stock Grant") disponibile sul sito *internet* della Società (<http://www.saras.it>).

Si segnala che il Piano di *Stock Grant*, approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 27 aprile 2010 ed in scadenza con la chiusura dell'esercizio 2012, non prevede un periodo di maturazione triennale del diritto a ricevere azioni: tale diritto matura (al verificarsi delle condizioni previste) al termine di ciascun esercizio rilevante.

Ulteriori criteri applicativi inerenti la remunerazione dei Manager

(a) Compensi del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.



I meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili dovranno essere coerenti con i compiti ad essi assegnati al fine di minimizzare ogni eventuale conflitto di interessi.

In particolare, nella determinazione degli obiettivi di *performance*, gli obiettivi individuali dovranno essere legati allo svolgimento delle loro specifiche funzioni.

(b) Divieto di bonus garantiti.

Non potranno essere corrisposti *bonus* garantiti, vale a dire non soggetti ad alcun obiettivo di *performance* o altrimenti condizionati al raggiungimento di obiettivi predeterminati, fatta eccezione per i *bonus* eventualmente attribuiti al momento dell'assunzione di nuovi Manager, il cui importo, tuttavia, non potrà eccedere il 70% della componente fissa delle remunerazione che sarà loro corrisposta.

**F. Benefici non monetari**

Non sono previsti benefici non monetari per gli Amministratori  
Ai Manager possono essere attribuiti benefici non monetari sulla base delle *policy* di Gruppo, consistenti, principalmente, in automobili aziendali e check up sanitari.

G. (si rinvia al precedente punto E)

H. (si rinvia al precedente punto E)

**I. Coerenza con gli interessi a lungo termine e con la politica di gestione del rischio della Società**

Gli interessi a lungo termine della Società e la politica seguita in relazione alla gestione e al monitoraggio dei principali rischi aziendali sono parte integrante del sistema di controllo interno della Società. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità al predetto sistema di controllo interno.

J. (si rinvia al precedente punto E)

K. (si rinvia al precedente punto E)

**L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

**M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche**

Ai Manager è riconosciuta un'assicurazione per il rimborso delle spese sanitarie, integrativa al Fondo Sanitario FASI.

N. (si rinvia al precedente punto E)

**O. Riferimento a politiche retributive di altre società**

La remunerazione degli amministratori e i livelli di retribuzione dei Manager sono determinati sulla base della verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, ponendo a confronto la Società e le principali società italiane quotate ad essa comparabili.

In particolare, nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione avrà il compito di monitorare costantemente la prassi di mercato, sia nazionale che internazionale, per valutare la corrispondenza delle retribuzioni corrisposte dalla Società a quelle pagate dalle società concorrenti o altrimenti paragonabili alla Società stessa.

Per il Consiglio di Amministrazione

**IL PRESIDENTE**

f.to Gian Marco Moratti

## ALLEGATO 3A - SEZIONE II

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(4)	(5)	(6)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati <sup>1</sup>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale
Gianmarco Moratti	Presidente	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	2.536.000,00 <sup>2</sup>				2.536.000,00
Massimo Moratti	Amministratore Delegato	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	2.536.000,00 <sup>2</sup>				2.536.000,00
Angelo Moratti	Vice Presidente	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	1.019.615,02 <sup>2</sup>		6.584,57		1.026.199,59
Gilberto Callera	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	36.000,00	35.000,00			71.000,00
Giancarlo Cerutti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	36.000,00	14.000,00			50.000,00
Mario Greco	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	36.000,00	28.000,00			64.000,00
Angelomario Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	239.615,08 <sup>2</sup>		1.264,89		240.879,97
Gabriele Moratti	Amministratore	dal 27/04/2011	Ass.Bil. 2011	167.807,54 <sup>2</sup>		828,12		168.635,66
Gabriele Previati	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	36.000,00	35.000,00		30.000,00 <sup>3</sup>	101.000,00
Dario Scaffardi	Amministratore/Direttore Generale	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	797.345,00 <sup>2</sup>		7.462,58		804.807,74
F. Superti Furga	Pres. Coll. Sindacale	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	62.400,00				62.400,00
Giovanni Camera	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	43.160,00			157.224,00 <sup>4</sup>	200.384,00
Michele Di Martino	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2011	48.367,00			31.097,00 <sup>5</sup>	79.464,00
Dir. strategici				580.400,07		5.682,09		586.082,16

<sup>1</sup> Si veda sotto tabella 1(a)

<sup>2</sup> Di cui 36.000,00 compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti

<sup>3</sup> Compenso quale presidente dell'organismo di vigilanza

<sup>4</sup> Compensi quale membro degli organismi di vigilanza di Saras e delle controllate Sardeolica S.r.l., Akhela S.r.l., Sartec S.p.A., Sarlux S.r.l., e Arcola Petrolifera S.p.A., nonché quale Presidente dei Collegi Sindacali delle controllate Arcola Petrolifera S.p.A., Sarlux S.r.l., Sartec S.p.A., Akhela S.r.l., Artemide S.r.l., Parchi Eolici Ulassai S.r.l., Sardeolica S.r.l., Ensar S.r.l., Deposito di Arcola S.r.l.

<sup>5</sup> Compensi quale Sindaco effettivo delle controllate Sarlux S.r.l e Ensar S.r.l.

**TABELLA 1(a)****Compensi per la partecipazione a comitati**

Comitato remunerazione	Gilberto Callera	21.000,00
	Mario Greco	14.000,00
	Gabriele Previati	14.000,00
Comitato controllo interno	Gabriele Previati	21.000,00
	Gilberto Callera	14.000,00
	Giancarlo Cerutti	14.000,00
	Mario Greco	14.000,00

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
Nome e cognome	carica	piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Dario Scaffardi	Direttore Generale	Stock grant del 27 aprile 2007	302.000	2007 / 2009									
Dirigenti strategici			201.400	2007 / 2009									
Dario Scaffardi	Direttore Generale	Stock grant del 27 aprile 2010			443.300	804.044	Febbraio 2011 / Marzo 2012	24 Febbraio 2011	806.806	102.300	238.700	424.886	502.972
Dirigenti strategici					304.200	551.748	Febbraio 2011 / Marzo 2012	24 Febbraio 2011	553.644	70.200	163.800	291.564	345.148
Totale			503.400		747.500	1.355.792			1.360.450	172.500	402.500	716.450	848.120