



CAD IT S.p.A.

Sede in Verona, Via Torricelli 44/a

Capitale sociale di Euro 4.669.000,00 i.v.

Partita IVA, Codice Fiscale ed Iscrizione presso il Registro delle Imprese
di Verona n. 01992770238

* * *

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, ALL'ASSEMBLEA DI CAD IT S.p.A. DEL 28 APRILE 2016, SULLA REMUNERAZIONE

INTRODUZIONE

La presente relazione (di seguito “Relazione”) è stata redatta con l’obiettivo di fornire agli azionisti di CAD IT S.p.A. (di seguito “Società”) ed al mercato un’informativa esaustiva sulla politica generale di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici e sulle procedure utilizzate per l’adozione, l’attuazione ed il monitoraggio di tale politica, ottemperando alle disposizioni dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina, dell’articolo 123-ter del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza, di seguito “TUF”) e dell’articolo 84-quater del Regolamento di attuazione del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58, concernente la disciplina degli emittenti, adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (di seguito “Regolamento Emittenti”).

La politica di remunerazione della Società si basa sul principio fondamentale che la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti strategici deve essere definita in modo tale da allineare i loro interessi al perseguimento dell’obiettivo prioritario di creare valore per gli azionisti nel medio-lungo termine.

La Relazione è stata approvata dal consiglio di amministrazione in data 14 marzo c.a., su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina. La prima sezione della Relazione verrà sottoposta al voto consultivo dell’assemblea degli azionisti del 28 aprile 2016, in conformità dell’articolo 123-ter del TUF.

Ai sensi della normativa vigente e dello statuto della Società, gli amministratori durano in carica sino ad un massimo di tre esercizi ed i sindaci tre esercizi; il mandato degli amministratori e dei sindaci attualmente in carica termina alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017. Il compenso spettante agli stessi è stato determinato dall'assemblea di nomina del 29 aprile 2015.

In conformità a quanto previsto dal Criterio Applicativo 6.C.1. lett. f) del Codice di Autodisciplina, in seguito alla nomina del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale da parte dell'assemblea del 29 aprile 2015, sono stati introdotti dei meccanismi contrattuali (così dette "*clausole di claw back*") relativamente alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, degli elementi della remunerazione versati (o di trattenere le somme oggetto di differimento), determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Si evidenzia infine che, come previsto dal Regolamento approvato con Delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, così come recepito dalla Procedura per le operazioni con parti correlate adottata dalla Società in data 12 novembre 2010 e disponibile sul sito internet www.caditgroup.com, la presentazione della Relazione all'assemblea degli azionisti, una volta approvata dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, esonera le delibere della Società in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti strategici dall'esperienza delle procedure previste dalle citate disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

SEZIONE I

La presente Sezione I illustra la politica della Società per l'esercizio 2016 in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e degli altri dirigenti strategici e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, con indicazione dei rispettivi ruoli, nonché degli organi o dei soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

La procedura per l'adozione della politica di remunerazione costituisce un processo chiaro e trasparente, che passa da una fase propositiva del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina ad una fase esecutiva del consiglio di amministrazione, che ne delibera i

contenuti. Il consiglio di amministrazione, approvata ed esaminata la Relazione, sottopone la prima sezione della stessa al voto dell'assemblea degli azionisti ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF.

Nel processo di elaborazione di detta politica intervengono anche gli amministratori esecutivi ed il collegio sindacale, secondo quanto di seguito specificato.

1. Assemblea

In ottemperanza a quanto stabilito dallo statuto della Società, l'assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, l'assemblea esprime un proprio parere consultivo - con statuizione priva di efficacia vincolante - sulla prima sezione della Relazione definita dal consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, che concerne: a) la remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali¹ e dei dirigenti strategici con riferimento almeno all'esercizio successivo; b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica di remunerazione.

2. Consiglio di amministrazione

Ai sensi dello statuto della Società e conformemente a quanto stabilito dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, il consiglio di amministrazione determina, su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina e sentito il parere del collegio sindacale, la remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei membri dei comitati di volta in volta istituiti dal consiglio di amministrazione stesso.

Inoltre, il consiglio di amministrazione:

- costituisce al proprio interno un comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina;
- approva la Relazione da sottoporre annualmente all'assemblea;
- predispone, con l'ausilio del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari e li sottopone all'approvazione dell'assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis TUF;

¹ Attualmente non vi sono direttori generali in CAD IT S.p.A.

- attua gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari, insieme con - o con l'ausilio del - comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, su delega dell'assemblea.

3. Comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina

Per la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina si rinvia al successivo paragrafo b).

4. Amministratori esecutivi

Gli amministratori esecutivi:

- sottopongono al comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina gli eventuali progetti di piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari o, se del caso, coadiuvano il comitato stesso nell'elaborazione dei medesimi;
- forniscono al comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della politica di remunerazione, con particolare riguardo alle remunerazioni dei dirigenti strategici;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con la Relazione.

5. Collegio sindacale

Il collegio sindacale svolge, in relazione alla politica di remunerazione, un ruolo consultivo nel contesto del quale formula i pareri richiesti dalla normativa vigente ed esprime, in particolare, il proprio parere con riferimento alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi e, più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte formulate dal comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina al consiglio di amministrazione con la politica di remunerazione.

b) Eventuale intervento di un comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, con descrizione della composizione - con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti - delle competenze e delle modalità di funzionamento

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito, con delibera del consiglio di amministrazione del 29 aprile 2015, il comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina.

Attualmente, il comitato risulta composto dall'ingegnere Maurizio Rizzoli, amministratore non esecutivo e presidente del comitato stesso, dall'avvocato Lamberto Lambertini, amministratore indipendente, e dall'amministratore Alessandra Pedrollo, amministratore indipendente, che rimarranno in carica fino alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017.

Tutti i componenti del comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive.

Il comitato si riunisce con la frequenza necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni o, qualora il presidente lo ritenga opportuno, su richiesta di uno o più dei suoi membri.

Ai lavori del comitato può assistere il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da questi designato. Su invito del presidente, possono inoltre partecipare alle riunioni altri soggetti che non ne siano membri la cui presenza sia ritenuta necessaria o utile in relazione ai singoli punti all'ordine del giorno.

Le determinazioni del comitato sono prese a maggioranza assoluta dei componenti presenti alla riunione. In caso di parità di voti, prevale il voto del presidente. Per la validità delle riunioni, è richiesta la presenza della maggioranza dei componenti.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato in cui vengono formulate proposte al consiglio di amministrazione in ordine alla propria remunerazione.

Delle riunioni del comitato viene redatto specifico verbale, trascritto in un apposito libro, all'uopo istituito.

Il comitato ha facoltà di accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e funzioni, nonché può avvalersi di consulenti esterni, nei limiti e secondo le modalità stabilite dal consiglio di amministrazione ed in conformità ai requisiti contenuti nel Codice di Autodisciplina.

Il comitato assume, con riferimento alla remunerazione, le seguenti funzioni:

- valutazione periodica dell'adeguatezza, della coerenza complessiva e della concreta applicazione della politica di remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti strategici, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- formulazione al consiglio di amministrazione di proposte in materia;

- presentazione di proposte o pareri al consiglio di amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori investiti di particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio di amministrazione stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Nella predisposizione della politica di remunerazione, la Società non si è avvalsa di soggetti esterni rispetto alla propria struttura aziendale.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

La politica di remunerazione della Società è orientata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali adeguate per il proficuo perseguimento degli obiettivi societari ed è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *management* con quelli degli azionisti, creando un forte legame tra retribuzione e *performance* individuali.

La politica di remunerazione proposta dal comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina ed approvata dal consiglio di amministrazione riguarda i compensi di:

- a) amministratori esecutivi;
- b) dirigenti strategici.

La politica di remunerazione ottempera alle disposizioni normative vigenti ed è conforme a quanto stabilito dall'articolo 6 del Codice di Autodisciplina poiché prevede:

- che una parte significativa della remunerazione degli amministratori con deleghe gestionali e dei dirigenti strategici sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente determinati;
- il corretto bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività svolta;
- previsione di limiti massimi per la componente variabile, fermo restando che la componente fissa dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione

dell'amministratore esecutivo nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- utilizzo di obiettivi di *performance* predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- previsione di intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, totale o parziale, delle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi e degli amministratori investiti di particolari cariche versate (o di trattenere le somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati.

La politica di remunerazione della Società non prevede piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Gli obiettivi principali della politica di remunerazione sono:

- coinvolgere e incentivare gli amministratori e il *management*, le cui prestazioni sono ritenute di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi della Società;
- mantenere la sostenibilità sociale della Società, con particolare attenzione ai propri dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori;
- supportare la realizzazione del piano industriale triennale approvato dal consiglio di amministrazione.

La Società non intende apportare sostanziali cambiamenti alla propria politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva, con distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

La politica di remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili - a propria volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo - della remunerazione siano articolate secondo modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari, secondo quanto di seguito specificato.

1. Remunerazione degli amministratori esecutivi

La remunerazione degli amministratori esecutivi in carica, il cui mandato terminerà alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2017, è stata deliberata dal

consiglio di amministrazione del 29 aprile 2015, su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, previo parere del collegio sindacale, in sede di ripartizione del compenso complessivo deliberato dall'assemblea del 29 aprile 2015, ed è composta da:

- a) una componente fissa annua lorda, che consente di remunerare adeguatamente l'amministratore anche nel caso in cui la componente variabile non venga erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti dal consiglio di amministrazione;
- b) un gettone di presenza in funzione della partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione;
- c) una componente variabile, subordinata al raggiungimento di predeterminati obiettivi strategici conseguiti nel breve e medio-lungo termine.

Agli amministratori esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Il comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina propone al consiglio di amministrazione i criteri in base ai quali il compenso variabile sopra indicato possa essere erogato.

In particolare, il criterio su cui si basa l'incentivo a breve termine è il raggiungimento della percentuale di *ebitda* del bilancio di CAD IT S.p.A. deliberata annualmente dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina. Si ritiene, infatti, che l'arco temporale di dodici mesi consenta la determinazione di *target* coerenti con l'andamento del settore di mercato in cui opera la Società.

Per quanto concerne l'incentivo a medio-lungo termine, le unità di misura su cui si basa sono: *ebitda*, valore della produzione e flusso monetario da attività di esercizio.

Il consiglio ha stabilito che la parte variabile non possa essere comunque superiore al 50% della retribuzione totale.

Il pagamento della parte variabile della remunerazione è ritardato di quattro mesi rispetto alla sua maturazione.

La Società ha introdotto, infine, dei meccanismi contrattuali (così dette "*clausole di claw-back*") che le consentano di chiedere la restituzione, totale o parziale, delle componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le somme oggetto di differimento) determinate sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati.

Rimane salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento giuridico a tutela degli interessi della Società, qualora l'erroneità dei dati sia stata causata da comportamenti dolosi, gravemente colposi o, comunque, contrari alla normativa vigente.

2. Remunerazione degli amministratori non esecutivi

La remunerazione degli amministratori non esecutivi in carica, il cui mandato terminerà alla data dell'assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2017, è stata deliberata dall'assemblea del 29 aprile 2015 e prevede un compenso fisso ed un gettone di presenza per ogni riunione del consiglio di amministrazione a cui l'amministratore stesso partecipi.

Agli amministratori non esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi non risulta legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

3. Remunerazione degli amministratori membri del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina e del comitato controllo e rischi

Gli amministratori membri del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina e del comitato controllo e rischi, attualmente in carica, sono remunerati con un compenso fisso, determinato dall'assemblea del 29 aprile 2015 in misura maggiore rispetto a quello degli altri amministratori non esecutivi, in considerazione dell'impegno loro richiesto per la partecipazione ai comitati suddetti. Agli stessi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico, un gettone di presenza per ogni riunione del consiglio di amministrazione a cui partecipino nonché un gettone di presenza per ogni riunione dei comitati medesimi a cui partecipino qualora la riunione si svolga in una giornata diversa da quella del consiglio di amministrazione.

4. Remunerazione dei dirigenti strategici

La Società, al momento della redazione della Relazione, annovera in organico un dirigente con responsabilità strategica, individuato nel dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

La retribuzione del summenzionato dirigente preposto, nominato con decorrenza dal 01/10/2014, consta di una componente fissa e di una componente variabile, definita annualmente dal consiglio di amministrazione e proposta dal comitato per la remunerazione e le proposte di nomina, non legata a parametri economici e coerente con i

compiti assegnati. La quota di remunerazione variabile non può superare il 20% della remunerazione fissa.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La politica di remunerazione prevede l'attribuzione di benefici non monetari correntemente riconosciuti nelle prassi retributive nonché coerenti con le cariche/funzioni ricoperte.

In particolare, la Società prevede l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza infortuni a favore del: (i) dirigente strategico, titolare della carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari nominato con decorrenza dal 01/10/2014; (ii) amministratore esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società;
- polizza vita a favore del: (i) dirigente strategico, titolare della carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari nominato con decorrenza dal 01/10/2014; (ii) amministratore esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società;
- fondo assistenza sanitaria integrativa a favore del: (i) dirigente strategico, titolare della carica di dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari nominato con decorrenza dal 01/10/2014; (ii) amministratore esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società;
- fondo pensione integrativa a favore dell'amministratore esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengano assegnate, con distinzione tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, ed informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

Si rinvia a quanto descritto nel precedente paragrafo e).

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

La politica di remunerazione non prevede piani di incentivazione legati a strumenti finanziari.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

La politica di remunerazione stabilisce che le retribuzioni debbano essere sostenibili sotto il profilo economico e, pertanto, incentivare i destinatari delle stesse ad effettuare scelte di *business* che siano coerenti con il profilo di rischio definito dal consiglio di amministrazione, anche in un'ottica di medio-lungo periodo.

j) Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

La politica di remunerazione, in relazione alla retribuzione degli amministratori esecutivi, prevede che:

- a) il compenso variabile di breve termine sia corrisposto annualmente dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso;
- b) il compenso variabile di medio-lungo termine sia accantonato annualmente e venga corrisposto quattro mesi dopo la scadenza del terzo anno di durata della carica degli amministratori esecutivi medesimi.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

La Società non ha adottato clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari successivamente alla loro acquisizione.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, con indicazione delle circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le *performance* della Società

Alla data della Relazione non è prevista l'attribuzione di un trattamento di fine mandato né sono previsti meccanismi indennitari per la cessazione o risoluzione dei rapporti di amministratore e di sindaco ad iniziativa della Società o del singolo.

Nel caso di inquadramento da dirigente, l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro comporta l'erogazione di un'indennità ai sensi del rispettivo contratto professionale per dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi.

m) Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

In linea con le *best practices*, la Società ha stipulato una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (c.d. "*D&O Directors & Officers Liability*"), finalizzata a tenere indenne la Società stessa dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso.

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vicepresidente, etc.)

Si rinvia a quanto indicato nel precedente paragrafo e).

o) Eventuale utilizzo delle politiche retributive di altre società e criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Società, nell'elaborazione della Relazione, ha condotto un'analisi anche sulla politica retributiva di un paniere di aziende quotate nel settore STAR, comparabili alla propria realtà per dati dimensionali (in termini di fatturato e di numero di dipendenti) nonché per tipologia e caratteristiche dell'attività svolta.

SEZIONE II

La presente Sezione II della Relazione fornisce nominativamente per gli amministratori e i sindaci ed in forma aggregata per i dirigenti strategici:

- nella prima parte, un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione di riferimento;
- nella seconda parte:
 - un'illustrazione analitica dei compensi erogati nell'esercizio 2015 a qualsiasi titolo ed in qualsiasi forma dalla Società o da società controllate e/o collegate;
 - in conformità all'allegato 3A, Schema 7-ter del Regolamento Emittenti, un'elencazione delle partecipazioni detenute nella Società e nelle società controllate dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti strategici nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal Libro Soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dai dirigenti strategici.

PRIMA PARTE

La retribuzione degli **amministratori esecutivi** con delega Giuseppe Dal Cortivo, Giampietro Magnani e Luigi Zanella con riferimento all'esercizio 2015 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 180.000,00 erogato in quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con assemblea del 29 aprile 2015;
- un compenso variabile annuo lordo, da erogarsi al raggiungimento dei seguenti obiettivi a breve e a medio-lungo termine:
 - **Obiettivo di breve termine**
Euro 40.000,00 lordi annui al raggiungimento del margine operativo lordo *ebitda* non inferiore alla percentuale deliberata annualmente dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, rilevata dal bilancio separato di CAD IT S.p.A.

approvato in assemblea. Il compenso variabile di breve termine viene corrisposto annualmente dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2015, detto compenso, subordinato al raggiungimento del margine operativo lordo *ebitda* del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10% (dieci per cento), è stato maturato;

- **Obiettivo di medio-lungo termine**

Euro 12.000,00 lordi annui accantonati annualmente e da corrispondere quattro mesi dopo la scadenza del terzo esercizio di durata in carica, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi legati ai seguenti parametri: *ebitda*, valore della produzione e flusso monetario da attività di esercizio.

Tali valori saranno determinati con riferimento ai bilanci consolidati dei tre esercizi della carica.

Al termine del triennio di riferimento (2015 – 2017), l'accantonamento di euro 36.000,00 potrà essere erogato, dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso, in misura di un terzo per ciascun obiettivo raggiunto;

- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00, per ciascuna riunione del consiglio di amministrazione alla quale l'amministratore intervenga;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato od in caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli amministratori esecutivi spetta, inoltre, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione dell'**amministratore esecutivo avente anche un rapporto di lavoro dipendente con la Società** Paolo Dal Cortivo risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 25.000,00 erogato in quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con assemblea del 29 aprile 2015;
- un compenso variabile annuo lordo da erogarsi al raggiungimento dei seguenti obiettivi a breve e a medio-lungo termine:

- **Obiettivo di breve termine**

Euro 40.000,00 lordi annui al raggiungimento del margine operativo lordo *ebitda* non inferiore alla percentuale deliberata annualmente dal consiglio di

amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, rilevata dal bilancio separato di CAD IT S.p.A. approvato in assemblea. Il compenso variabile di breve termine viene corrisposto annualmente dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2015, detto compenso, subordinato al raggiungimento del margine operativo lordo *ebitda* del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10% (dieci per cento), è stato maturato;

- **Obiettivo di medio-lungo termine**

Euro 12.000,00 lordi annui accantonati annualmente e da corrispondere quattro mesi dopo la scadenza del terzo esercizio di durata in carica, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi legati ai seguenti parametri: *ebitda*, valore della produzione e flusso monetario da attività di esercizio.

Tali valori saranno determinati con riferimento ai bilanci consolidati dei tre esercizi della carica.

Al termine del triennio di riferimento (2015 – 2017), l'accantonamento di euro 36.000,00 e potrà essere erogato, dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso, in misura di un terzo per ciascun obiettivo raggiunto;

- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00, per ciascuna riunione del consiglio di amministrazione alla quale l'amministratore intervenga;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato od in caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro;

In virtù del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società, a favore dell'amministratore delegato Paolo Dal Cortivo è prevista, altresì, l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza infortuni;
- polizza vita;
- fondo pensione integrativa;
- fondo assistenza sanitaria integrativa.

Sempre in virtù del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società, a favore dell'amministratore delegato Paolo Dal Cortivo è prevista un'indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del

datore di lavoro, ai sensi del rispettivo contratto collettivo per i dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi.

Al medesimo spetta, infine, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione dell'**amministratore esecutivo con delega alla gestione del personale dipendente della Società** Giulia Dal Cortivo risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 15.000,00 erogato in quote mensili decorrenti dalla data di nomina della carica avvenuta con assemblea del 29 aprile 2015;
- un compenso variabile annuo lordo da erogarsi al raggiungimento dei seguenti obiettivi a breve e a medio-lungo termine:

- **Obiettivo di breve termine**

Euro 3.000,00 lordi annui al raggiungimento del margine operativo lordo *ebitda* non inferiore alla percentuale deliberata annualmente dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione e per le proposte di nomina, rilevata dal bilancio separato di CAD IT S.p.A. approvato in assemblea. Il compenso variabile di breve termine viene corrisposto annualmente dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso.

Con riferimento all'esercizio 2015, detto compenso, subordinato al raggiungimento del margine operativo lordo *ebitda* del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10% (dieci per cento), è stato maturato;

- **Obiettivo di medio-lungo termine**

Euro 3.000,00 lordi annui accantonati annualmente e da corrispondere quattro mesi dopo la scadenza del terzo esercizio di durata in carica, subordinatamente al raggiungimento di obiettivi legati ai seguenti parametri: *ebitda*, valore della produzione e flusso monetario da attività di esercizio.

Tali valori saranno determinati con riferimento ai bilanci consolidati dei tre esercizi della carica.

Al termine del triennio di riferimento (2015 - 2017), l'accantonamento di euro 9.000 potrà essere erogato, dopo quattro mesi dall'eventuale maturazione dello stesso, in misura di un terzo per ciascun obiettivo raggiunto;

- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00, per ciascuna riunione del consiglio di amministrazione alla quale l'amministratore intervenga;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato od in caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro.

Al medesimo spetta, infine, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione degli amministratori esecutivi, dell'amministratore esecutivo avente anche rapporto di lavoro dipendente con la Società e dell'amministratore esecutivo con delega alla gestione del personale dipendente della Società risulta coerente con la politica di remunerazione della Società, in quanto pienamente conforme ai seguenti criteri:

- a) bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società;
- b) previsione di limiti massimi per le componenti variabili fino ad un massimo del 50% della retribuzione totale, fermo restando che la componente fissa è in ogni caso sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore esecutivo qualora la componente variabile non venga erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal consiglio di amministrazione;
- c) gli obiettivi di *performance*, cui è collegata l'erogazione della componente variabile della remunerazione, sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti.

La retribuzione degli **amministratori non esecutivi** con riferimento all'esercizio 2015 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 15.000,00;
- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00 per ciascuna riunione del consiglio di amministrazione alla quale l'amministratore intervenga.

Agli amministratori non esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione degli amministratori non esecutivi sopra esposta risulta coerente con la politica di remunerazione della Società in quanto, in linea con le *best practices*, non prevede l'attribuzione di una componente variabile del compenso e non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società stessa.

La retribuzione degli **amministratori membri dei comitati interni al consiglio**, con riferimento all'esercizio 2015 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo di euro 20.000,00 a ciascun amministratore con la qualifica di presidente dei comitati istituiti all'interno del consiglio;
- un compenso fisso annuo lordo di euro 18.000,00 a ciascun amministratore con la qualifica di componente dei comitati istituiti all'interno del consiglio;
- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00 per ciascuna riunione del consiglio di amministrazione alla quale l'amministratore intervenga;
- un compenso lordo (gettone di presenza) di euro 650,00 per ciascuna riunione dei comitati alla quale l'amministratore intervenga, qualora la riunione si svolga in una giornata diversa da quella in cui si terrà il consiglio di amministrazione.

Agli amministratori membri dei comitati interni al consiglio spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

La retribuzione degli amministratori membri dei comitati interni al consiglio sopra esposta risulta coerente con la politica di remunerazione della società in quanto prevede un compenso fisso maggiore rispetto a quello spettante agli altri amministratori non esecutivi, visti le responsabilità e i carichi di lavoro derivanti agli stessi dalla partecipazione ad uno o più comitati.

La retribuzione dei **sindaci**, con riferimento all'esercizio 2015, risulta composta da:

- per la carica di sindaco effettivo presidente del collegio sindacale, un compenso fisso annuo lordo di euro 25.000,00, erogato in ragione del periodo di effettivo svolgimento della carica dalla data di nomina alla carica di sindaco effettivo presidente del collegio sindacale;
- per la carica di sindaco effettivo, un compenso fisso annuo lordo di euro 17.000,00, erogato in ragione del periodo di effettivo svolgimento della carica dalla data di nomina alla carica di sindaco effettivo.

La retribuzione dei sindaci sopra esposta risulta coerente con la politica di remunerazione della società in quanto ritenuta adeguata alle responsabilità ed all'impegno richiesti agli stessi nell'ambito dell'attività di controllo effettuata.

TABELLA 1 (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

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

TABELLA 3B (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLE 1 e 2 (Reg. Emittenti art. 84 quater – Allegato 3A Schema 7-ter)

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

TABELLA 1 (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai dirigenti con responsabilità strategiche

COMPENSI CORRISPOSTI DALLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO													
(A)	(B)		(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica ricoperta e società		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (a)(b)	Compensi per la partecipazione a comitati (c)	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (d)	Altri compensi	TOTALE	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione rapporto
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	176.693		52.000				228.693		
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	176.693		52.000				228.693		
Rizzoli Maurizio	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	22.261						22.261		
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	176.693		52.000				228.693		
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	133.165		52.000		9.211		194.376		
Dal Cortivo Giulia	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	29/04 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	12.682		6.000				18.682		
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	21.611						21.611		
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 29/04	Approvazione bilancio 2014	5.609						5.609		
Thomas Burkhart	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	16.616						16.616		
Pedrollo Alessandra	Amministratore	CAD IT SpA	29/04 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	14.049						14.049		
Tosoni Gianpaolo	Amministratore	CAD IT SpA	29/04 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	12.032						12.032		
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco Effettivo	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	17.680						17.680		
Tengattini Renato	Sindaco Effettivo	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	17.680						17.680		
Benciolini Chiara	Pres.Coll.Sindacale	CAD IT SpA	29/04 - 31/12	Approvazione bilancio 2017	17.333						17.333		
Riccardo Ferrari	Pres.Coll.Sindacale	CAD IT SpA	01/01 - 29/04	Approvazione bilancio 2014	8.667						8.667		
Miazzi Michele	Dirigente Preposto	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	A tempo indeterminato	91.129				4.053		95.183		
TOTALE compensi in CAD IT S.p.A.					920.594		214.000		13.264		1.147.858		

NOTE

- (a) Di cui gettoni presenze: Dal Cortivo Giuseppe euro 3.250 – Magnani Giampietro euro 3.250 – Rizzoli Maurizio euro 3.900 – Zanella Luigi euro 3.250 – Dal Cortivo Paolo euro 3.250 – Lambertini Lamberto euro 3.250 – Rossi Francesco euro 650 – Burkhart Thomas euro 2.600 – Dal Cortivo Giulia euro 2.600 – Pedrollo Alessandra euro 1.950 - Tosoni Gianpaolo euro 1.950

- (b) Di cui retribuzione da lavoro dipendente: Dal Cortivo Paolo euro 107.210 – Miazzi Michele euro 91.129, di cui per carica dirigente preposto euro 7.200
(c) ///
(d) Dal Cortivo Paolo: Polizza infortuni dirigenti euro 802 – Fondo pensione integrativa euro 4.800 – Fondo assistenza sanitaria integrativa euro 3.244 – Polizza vita dirigenti euro 365
Miazzi Michele: Polizza infortuni dirigenti euro 673 – Fondo assistenza sanitaria integrativa euro 3.088 – Polizza vita dirigenti euro 292

COMPENSI CORRISPOSTI DALLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE													
(A)	(B)		(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome e Nome	Carica ricoperta e società		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 rapporto
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dal Cortivo Giuseppe	Procuratore	CAD Srl	01/01-31/12	Indeterminata	86.765						86.765		
	Amministratore	CESBE Srl	01/01-31/12	Indeterminata	9.000						9.000		
	Amministratore	SICOM Srl	01/01-31/12	Indeterminata	6.198						6.198		
Magnani Giampietro	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2015	86.765						86.765		
	Amministratore	SMART LINE SRL	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2016	16.000						16.000		
Zanella Luigi	Procuratore	CAD Srl	01/01-31/12	Indeterminata	86.765						86.765		
	Amministratore	CESBE Srl	01/01-31/12	Indeterminata	9.000						9.000		
	Amministratore	SICOM Srl	01/01-31/12	Indeterminata	6.198						6.198		
Dal Cortivo Giulia	Amministratore	CESBE Srl	01/01-31/12	Indeterminata	94.285				8.999		103.284		
Ranocchi Gianpaolo	Presidente Collegio Sindacale	CAD Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2015	6.240						6.240		
TOTALE compensi da società controllate e collegate					407.216				8.999		416.214		

Compensi in CAD IT S.p.A.	920.594		214.000		13.264		1.147.858		
Compensi da società controllate e collegate	407.216				8.999		416.214		
TOTALE compensi in CAD IT S.p.A. + società controllate e collegate	1.327.809		214.000		22.263		1.564.072		

NOTE

- (a) Di cui retribuzione da lavoro dipendente: Dal Cortivo Giulia euro 85.285
(c) Dal Cortivo Giulia: Polizza infortuni dirigenti euro 639 – Fondo pensione integrativa euro 4.800 – Fondo assistenza sanitaria integrativa euro 3.244 – Polizza vita dirigenti euro 316

TABELLA 3B: (Reg. Emittenti – Allegato 3A Schema 7-bis)

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell’Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche²

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più Erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	40.000	12.000					
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	40.000	12.000					
Rizzoli Maurizio	Amministratore								
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	40.000	12.000					
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	40.000	12.000					
Dal Cortivo Giulia	Amministratore Delegato	Remunerazione variabile	3.000	3.000					
Lambertini Lamberto	Amministratore								
Rossi Francesco	Amministratore								
Burkhart Thomas	Amministratore								
Pedrollo Alessandra	Amministratore								
Tosoni Gianpaolo	Amministratore								
Tengattini Renato	Sindaco effettivo								
Ferrari Riccardo	Presidente Collegio Sindacale								
Benciolini Chiara	Presidente Collegio Sindacale								
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1									
TOTALE			163.000	51.000					

² Si precisa che la Tabella riguarda tutte le tipologie di piani di incentivazione di tipo monetario, sia a breve termine che a medio-lungo termine.

TABELLE 1 e 2 (Reg. Emittenti art. 84 quater – Allegato 3A Schema 7-ter)

Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
			Totale	Di cui di proprietà del coniuge			Totale	Di cui di proprietà del coniuge
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.334.534	370.885			1.334.534	370.885
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.331.021	370.885			1.331.021	370.885
Rizzoli Maurizio	Amministratore	CAD IT SpA	1.376.934	1.368.934		24.141	1.352.793	1.344.793
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.333.480	380.985			1.333.480	380.985
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	5.481				5.481	
Dal Cortivo Giulia	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	1.080				1.080	
Thomas Burkhart	Amministratore	CAD IT SpA						
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA						
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA						
Pedrollo Alessandra	Amministratore	CAD IT SpA						
Tosoni Gianpaolo	Amministratore	CAD IT SpA						
Riccardo Ferrari	Presidente Collegio Sindacale	CAD IT SpA	1.000				1.000	
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	6.434	6.434	4.650		11.084	11.084
Tengattini Renato	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	60				60	
Benciolini Chiara	Presidente Collegio Sindacale	CAD IT SpA						

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente		Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso	
		Totale	Di cui di proprietà del coniuge			Totale	Di cui di proprietà del coniuge
1	CAD IT SpA	2				2	

Signori Azionisti,

tutto ciò premesso, Vi invitiamo ad esprimere il Vostro voto favorevole o contrario sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione come segue:

“l’assemblea degli azionisti, vista la relazione sulla remunerazione del consiglio di amministrazione, esprime giudizio favorevole/contrario sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione relativa alla politica adottata in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica”.