



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 ALL'ASSEMBLEA 26 APRILE 2012 SULLA REMUNERAZIONE DI CAD IT S.p.A.

SEZIONE I

INTRODUZIONE

Il presente documento, denominato “Relazione sulla Remunerazione di CAD IT S.p.A.” (di seguito “Relazione”) è stato redatto 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, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e sulle procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale politica, ottemperando alle disposizioni dell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina, come modificato nel dicembre del 2011, e dell’articolo 123-ter del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza, di seguito “TUF”).

In particolare, la Relazione stabilisce la Politica di Remunerazione della Società e le linee guida per l’esercizio 2012 sulla remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

La Politica di Remunerazione della Società si basa sul principio fondamentale che la remunerazione degli Amministratori Esecutivi, degli Amministratori che ricoprono 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 13 marzo c.a., su proposta del Comitato per la Remunerazione, e verrà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile p.v. in conformità dell'articolo 123-ter del TUF. Ai sensi dello Statuto della Società e della normativa vigente, gli Amministratori ed i Sindaci durano in carica sino ad un massimo di 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 2011. Il compenso spettante ai soggetti suddetti è stato determinato dall'Assemblea di nomina del 29 aprile 2009.

È intenzione della Società non modificare in modo sostanziale la propria Politica di Remunerazione a seguito della nomina dei nuovi membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale da parte dell'Assemblea che sarà convocata in data 26 aprile 2012. Tuttavia, la parte variabile della remunerazione degli Amministratori Esecutivi verrà incrementata in modo da renderla pari circa al 30% della remunerazione fissa.

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.cadit.it, 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 Dirigenti con responsabilità strategiche dall'esperienza delle procedure previste dalle suddette disposizioni della Consob in materia di parti correlate.

1. ORGANI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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 le Proposte di Nomina ad una fase esecutiva del Consiglio di Amministrazione, che ne delibera i contenuti.

Il Consiglio di Amministrazione, approvata ed esaminata tale Relazione, la sottopone quindi 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.

1.1 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 sulla Remunerazione 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 con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo; b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica di Remunerazione.

1.2 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 sulla Remunerazione da sottoporre annualmente all'Assemblea;
- predispone, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e 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;
- 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 le Proposte di Nomina, su delega dell'Assemblea.

¹ Attualmente non vi sono Direttori Generali in CAD IT S.p.A.

1.3 Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina

I componenti del Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 aprile 2009. Ai sensi dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina, il suddetto Comitato risulta composto da un Amministratore non Esecutivo e da due Amministratori Indipendenti, uno dei quali è anche Presidente.

Tutti i componenti del Comitato possiedono un'adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria e si relazionano con le competenti strutture aziendali.

Il Comitato per la Remunerazione e per le Proposte di Nomina, in conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina 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 con responsabilità strategiche, 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 che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitoraggio dell'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

1.4 Amministratori Esecutivi

Gli Amministratori Esecutivi:

- sottopongono al Comitato per la Remunerazione e 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 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 aventi responsabilità strategiche;
- attuano le politiche di remunerazione della Società in coerenza con la Relazione.

1.5 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 le Proposte di Nomina al Consiglio di Amministrazione con la Politica di Remunerazione.

2. LINEE GUIDA

2.1 Finalità e Principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società è orientata ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso di 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 proposta dal Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina ed approvata dal Consiglio di Amministrazione riguarda i compensi di:

- a) Amministratori Esecutivi ed altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- b) Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, la Relazione contiene la Politica di Remunerazione prevista per l'esercizio successivo a quello di riferimento, evidenziandone eventuali significativi cambiamenti.

La Politica 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 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 periodo.

La Politica di Remunerazione della Società non prevede piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Gli obiettivi principali della Politica 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 di CAD IT, con particolare attenzione ai propri dipendenti, collaboratori, clienti e fornitori;
- supportare la realizzazione del Piano Industriale triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

2.2 Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

La Politica prevede per gli Amministratori Esecutivi della Società una remunerazione 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, stabilita dal Consiglio di Amministrazione, di EBITDA del bilancio di CAD IT

S.p.A. 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 lungo termine, le unità di misura su cui si basa sono: l'EBITDA, il free cash flow e l'incremento delle vendite cumulati a tre anni ed in linea con il Piano Industriale.

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 sei mesi rispetto alla sua maturazione.

2.3 Remunerazione degli Amministratori non Esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non Esecutivi prevede un compenso fisso ed un gettone di presenza, per ogni riunione del Consiglio 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.

2.4 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Tali Amministratori sono individuati nei membri del Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina e nei membri del Comitato per il Controllo Interno.

Gli stessi sono remunerati con un ulteriore compenso fisso determinato dal Consiglio di Amministrazione.

2.5 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La Società, al momento della redazione della Relazione, annovera in organico un solo Dirigente con responsabilità strategica, individuato nel Dirigente Preposto alla Redazione dei Documenti Contabili Societari.

La retribuzione del suddetto Dirigente consta di una componente fissa (stipendio) e di una componente variabile, definita annualmente dal Consiglio di Amministrazione e proposta dal Comitato per la Remunerazione e per 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.

3. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

La Società prevede l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza relativa ad infortuni (a favore del Dirigente Strategico e dell'Amministratore Esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società);
- polizza vita (a favore del Dirigente Strategico e dell'Amministratore Esecutivo con rapporto di lavoro dipendente con la Società);
- fondo assistenza sanitaria integrativa (a favore dell'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).

4. 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 di CAD IT non prevede piani di incentivazione legati a strumenti finanziari.

5. 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.

6. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

Alla data della presente 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.

7. 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.

8. 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 sulla politica retributiva di un paniere di aziende quotate nel settore STAR, comparabili per dati dimensionali (in termini di fatturato e di numero di dipendenti) e per tipologia/caratteristiche del ruolo dei soggetti esaminati.

Di seguito l’elenco delle Società suddette prese a riferimento: Bolzoni, Buongiorno, Cembre, Cobra, Digital Bros, El.En, Eurotech, Exprivia, Fidia, Itway, Tas Tecnologia Avanzata Dei Sistemi, Tesmet.

SEZIONE II

PRIMA PARTE

Fornire 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

La retribuzione degli Amministratori Esecutivi con riferimento all'esercizio 2011 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 150.000,00;
- un compenso variabile annuo lordo per un massimo di euro 20.000,00 in rapporto al raggiungimento di obiettivi aziendali. In particolare, detto compenso viene erogato per l'esercizio 2011 al raggiungimento del margine operativo lordo EBITDA del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10%;
- un compenso lordo (gettone di presenza) pari ad euro 650,00, per ciascuna riunione del Consiglio alla quale gli stessi intervengano;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato od in caso di cessazione o risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli Amministratori Esecutivi spetta, altresì, il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Nel caso dell'Amministratore Esecutivo avente anche un rapporto di lavoro dipendente con la Società, la retribuzione con riferimento all'esercizio 2011 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 16.000,00;
- un compenso variabile annuo lordo per un massimo di euro 20.000,00 in rapporto al raggiungimento di obiettivi aziendali. In particolare, detto compenso viene erogato per l'esercizio 2011 al raggiungimento del margine operativo lordo EBITDA del bilancio di CAD IT S.p.A. non inferiore al 10%;
- un compenso lordo (gettone di presenza) pari ad euro 650,00, per ciascuna riunione del Consiglio alla quale lo stesso intervenga;
- nessun compenso da accantonare per trattamento di fine mandato;
- 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 professionale per dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi;

A favore di quest'ultimo è prevista, altresì, l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

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

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

La retribuzione degli Amministratori Esecutivi sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società, in quanto pienamente conforme ai seguenti criteri:

- a) corretto 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 nel caso in cui 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 2011 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 11.000,00;
- un compenso lordo (gettone di presenza) pari ad euro 650,00 per ciascuna riunione del Consiglio alla quale gli stessi intervengano.

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 investiti di particolari cariche con riferimento all'esercizio 2011 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 11.000,00;
- un compenso lordo (gettone di presenza) pari ad euro 650,00 per ciascuna riunione del Consiglio alla quale gli stessi intervengano;
- un compenso fisso annuo lordo pari ad euro 1.300,00 per la partecipazione ad ogni Comitato.

La retribuzione degli Amministratori investiti di particolari cariche sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società in quanto prevede un ulteriore compenso fisso per le responsabilità e per i carichi di lavoro derivanti agli stessi dalla partecipazione ad uno o più Comitati.

La retribuzione del Dirigente Strategico con riferimento all'esercizio 2011 risulta composta da:

- un compenso fisso annuo lordo (stipendio) pari ad euro 77.000,00;
- un compenso variabile annuo lordo, non legato a parametri economici e coerente con i compiti assegnati, proposto dal Comitato per la Remunerazione e le Proposte di Nomina;
- 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 professionale per dirigenti e delle previsioni di legge, che ne stabiliscono anche i limiti quantitativi.

A favore del Dirigente suddetto è prevista, altresì, l'attribuzione dei seguenti benefici non monetari:

- polizza relativa ad infortuni;
- polizza vita;
- fondo assistenza sanitaria integrativa.

La retribuzione del Dirigente Strategico sopra esposta risulta coerente con la Politica di Remunerazione della Società in quanto consta di una componente fissa, sufficiente a remunerare le prestazioni del Dirigente stesso, nonché di una componente variabile, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi societari.

La retribuzione dei Sindaci Effettivi consta di:

- un compenso annuo lordo pari ad euro 16.000,00 in ragione del periodo di effettivo svolgimento della carica.

La retribuzione del Presidente del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2011 consta di:

- un compenso annuo lordo pari ad euro 24.000,00 in ragione del periodo di effettivo svolgimento della carica.

SECONDA PARTE

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO ED AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE PER L'ESERCIZIO 2011

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Tabella 1 a) - COMPENSI NELLA SOCIETÀ CHE REDIGE IL BILANCIO													
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 2011	152.600		20.000				172.600		
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	152.600		20.000				172.600		
Rizzoli Maurizio	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	13.600	2.600					16.200		
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	152.600		20.000				172.600		
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	110.671		20.000		6.225		136.896		
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	12.950	2.600					15.550		
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	12.950	2.600					15.550		
Söhler Matthias Wolfgang	Amministratore	CAD IT SpA	01/01 - 23/02	Approvazione bilancio 2011	1.627						1.627		
Brand Jörg Karsten	Amministratore	CAD IT SpA	11/03 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	8.759						8.759		
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	16.640						16.640		
Tengattini Renato	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	16.640						16.640		
Ferrari Riccardo	Pres. Coll. Sindacale	CAD IT SpA	01/01 - 31/12	Approvazione bilancio 2011	24.960						24.960		
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1		CAD IT SpA	01/01 - 31/12	-	77.129		7.000		2.258		86.387		
TOTALE compensi in CAD IT S.p.A.					753.727	7.800	87.000	0,00%	8.483	-	857.010	-	-

NOTE

(a) di cui gettoni presenze:		Euro	
	Dal Cortivo Giuseppe	2.600	
	Magnani Giampietro	2.600	
	Rizzoli Maurizio	2.600	
	Zanella Luigi	2.600	
	Dal Cortivo Paolo	1.950	
	Lambertini Lamberto	1.950	
	Rossi Francesco	1.950	
	Brand Jörg Karsten	1.300	
(b) di cui retribuzioni da lavoro dipendente:			
	Dal Cortivo Paolo	92.721	
(b) di cui per carica dirigente preposto:			
	Dirigente Preposto	7.200	
(c) di cui per Comitato per il Controllo Interno Euro 1.300 e per Comitato per la Remunerazione e Proposte di Nomina Euro 1.300			
(d)	Dal Cortivo Paolo	708	Polizza infortuni e vita dirigenti
		3.853	Fondo pensione integrativa
		1.664	Fondo assistenza sanitaria integrativa
	Dirigente Preposto	594	Polizza infortuni e vita dirigenti
		1.664	Fondo assistenza sanitaria integrativa

Tabella 1 b) - COMPENSI NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE E COLLEGATE

Cognome e Nome	Carica ricoperta e società		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (*)	Compensi per la partecipazione e 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	BITGROOVE Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2011	9.000						9.000		
	Amministratore	NETBUREAU Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2011	6.000						6.000		
	Amministratore	DQS Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2011	1.200						1.200		
	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 2013	86.765						86.765		
	Amministratore	BITGROOVE Srl	01/01-31/12	Indeterminata	15.000						15.000		
	Amministratore	NETBUREAU Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2011	6.000						6.000		
	Amministratore	SMART LINE SRL	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2010	12.000						12.000		
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	BITGROOVE Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2011	9.000						9.000		
	Amministratore	DQS Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2011	1.200						1.200		
	Amministratore	SICOM Srl	01/01-31/12	Indeterminata	6.198						6.198		
Ranocchi Gianpaolo	Presidente Collegio Sindacale	CAD Srl	01/01-31/12	Approvazione bilancio 2013	6.240						6.240		
TOTALE compensi da società controllate e collegate					356.329	0	0	0	0	0	356.329	0	0

Tabella 1 a) - Compensi in CAD IT S.p.A.	753.727	7.800	87.000	0	8.483	0	857.010	0	0
Tabella 1 b) - Compensi da società controllate e collegate	356.329	0	0	0	0	0	356.329	0	0
TOTALE compensi in CAD IT S.p.A., società controllate e collegate	1.110.056	7.800	87.000	0	8.483	0	1.213.339	0	0

TABELLA 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche²

Cognome e Nome	Carica ricoperta e società		Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
				Erogabile	Differito	Periodo di differimento	Erogabile	Differito	Periodo di differimento	
Dal Cortivo Giuseppe	Presidente CdA e Amministratore Delegato	CAD IT SpA	Remunerazione variabile 2011		20.000	2012				
Magnani Giampietro	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	Remunerazione variabile 2011		20.000	2012				
Rizzoli Maurizio	Amministratore	CAD IT SpA								
Zanella Luigi	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	Remunerazione variabile 2011		20.000	2012				
Dal Cortivo Paolo	Amministratore Delegato	CAD IT SpA	Remunerazione variabile 2011		20.000	2012				
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA								
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA								
Söhler Matthias Wolfgang	Amministratore	CAD IT SpA								
Brand Jörg Karsten	Amministratore	CAD IT SpA								
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo	CAD IT SpA								
Tengattini Renato	Sindaco effettivo	CAD IT SpA								
Ferrari Riccardo	Presidente Collegio Sindacale	CAD IT SpA								
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1		CAD IT SpA			7.000	2012				
TOTALE				0	87.000		0	0	0	0

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.

Tabella 3: 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	1.439.686	935.014	496.672	496.672	1.439.686	1.431.686
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	
Brand Jörg Karsten	Amministratore	CAD IT SpA	2.000				2.000	
Lambertini Lamberto	Amministratore	CAD IT SpA	0				0	
Rossi Francesco	Amministratore	CAD IT SpA	0				0	
Riccardo Ferrari	Presidente Collegio Sindacale	CAD IT SpA	1.000				1.000	
Ranocchi Gianpaolo	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	10.724	6.434			10.724	6.434
Tengattini Renato	Sindaco effettivo	CAD IT SpA	60				60	
Altri dirigenti con responsabilità strategiche: n. 1		CAD IT SpA	1.300				1.300	

Signori Azionisti,

tutto ciò premesso, Vi invitiamo ad esprimereVi come segue:

“L’Assemblea degli Azionisti, vista la Relazione sulla Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, esprime un giudizio favorevole 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.”