

Assemblea degli Azionisti

29 e 30 Aprile 2010

Relazioni e proposte sugli argomenti all'ordine del giorno

CONVOCAZIONE



Sede in Pontedera (PI), Via Calabria n. 1
Capitale sociale Euro 6.131.996
Tel 0587/2882 – Fax 0587/288.640
n. iscrizione CCIAA Pisa e Partita Iva 01250630504

I Signori azionisti della CDC POINT S.p.A. sono convocati in Assemblea ordinaria presso l'Hotel Armonia di Pontedera, Piazza Caduti Divisione Aquilone e Corfù n. 11, alle ore 11:00 di Venerdì 29 Aprile 2011 in prima convocazione e Sabato 30 Aprile 2011 nello stesso luogo e stessa ora in seconda convocazione, per deliberare sul seguente:

ORDINE DEL GIORNO

1. **Bilancio di Esercizio e Consolidato** Approvazione del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2010 e presentazione del Bilancio consolidato di CDC POINT S.p.A. al 31 dicembre 2010; relazione degli Amministratori sulla gestione dell'esercizio 2010 e proposta di destinazione del risultato dell'esercizio, deliberazioni inerenti e conseguenti;
2. **Nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2011-2013**
 - 2.1 Determinazione del numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione
 - 2.2 Nomina dei Consiglieri
 - 2.3 Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione
 - 2.4 Determinazione del compenso annuale del Consiglio di Amministrazione
3. **Politiche di remunerazione**
4. **Nomina del Collegio Sindacale per il triennio 2011-2013**
 - 3.1 Nomina di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti
 - 3.2 Nomina del Presidente del Collegio Sindacale
 - 3.3 Determinazione del compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale;

Partecipazione e rappresentanza in assemblea

Sono legittimati ad intervenire all'assemblea coloro che risulteranno titolari del diritto di voto al termine della giornata contabile 18 Aprile 2011 e per i quali sia pervenuta alla Società la relativa comunicazione effettuata dall'intermediario abilitato. Coloro che risulteranno titolari delle azioni solo successivamente al 18 Aprile 2011 non avranno diritto di partecipare e di votare in assemblea.

Ogni legittimato ad intervenire potrà farsi rappresentare in assemblea ai sensi di legge mediante delega scritta, con facoltà di utilizzare a tal fine il modulo di delega disponibile sul sito internet della società (www.cdc.it).

La società ha designato, ai sensi dell'art. 135-*undecies* del TUF il Dott. Stefano Zecchi quale rappresentante a cui i titolari del diritto di voto potranno conferire, entro il 27 Aprile 2011, una delega con istruzioni di voto su tutte o alcune delle proposte all'ordine del giorno. Si precisa che il Dott. Zecchi è dirigente di CDC POINT S.p.A. e come tale in conflitto di interessi ai sensi dell'art. 135-*decies* del TUF, con la conseguenza che il socio delegante dovrà conferire specifiche deleghe di voto per ciascuna delibera in relazione alla quale il Dott. Zecchi dovrà votare in qualità di rappresentante.

La delega al suddetto rappresentante deve essere conferita con le modalità e mediante lo specifico modulo di delega disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo sopra individuato, dove sono anche riportate le modalità che gli interessati potranno utilizzare per notificare alla Società copia delle deleghe.

La delega non ha effetto per le proposte per le quali non siano conferite istruzioni di voto.

Nomina degli organi sociali

Con riferimento al punto 2 e 3 all'ordine del giorno si ricorda che lo Statuto prevede che le nomine dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale avvengano sulla base di liste di candidati. Fermo restando il richiamo alla normativa vigente, le regole e le procedure inerenti le liste dei candidati nonché la necessaria documentazione a corredo, sono riportate anche agli artt. 12 (Consiglio di Amministrazione) e 18 (Collegio Sindacale) dello Statuto Sociale, consultabile sul sito internet della Società.

Hanno diritto a presentare le liste gli azionisti che, da soli o insieme ad altri, siano complessivamente titolari di azioni con diritto di voto rappresentanti almeno il 2,5% del capitale sociale.

Le liste dovranno essere depositate presso la sede sociale oppure trasmesse all'indirizzo di posta certificata AssembleaCDC.2011@pec.cdc.it, nel qual caso dovrà essere allegata copia di un valido documento di identità, entro le ore 17 del 8 Aprile 2011. Unitamente alle liste, o

anche successivamente purché entro il termine previsto per la pubblicazione delle stesse (8 Aprile 2011) gli azionisti dovranno anche far pervenire l'apposita comunicazione attestante il possesso delle azioni alla data di presentazione della lista.

Ciascuna lista deve essere obbligatoriamente corredata delle dichiarazioni richieste dagli art. 12 e 18 dello Statuto Sociale, rispettivamente per i candidati alla nomina di amministratore e per i candidati alla nomina di sindaco, e dalle disposizioni di legge e regolamentari, oltre ad un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati.

Con riferimento alla elezione dei sindaci si precisa che qualora entro il 8 Aprile 2011 sia stata depositata una sola lista ovvero siano depositate soltanto liste presentate da soci che risultino collegati tra loro ai sensi dell'art 144 – *quinquies* del Regolamento Emittenti, ne sarà data notizia senza indugio e, conseguentemente, potranno essere presentate liste sino alle ore 17,00 del terzo giorno successivo (11 Aprile 2011) da Azionisti che da soli o insieme ad altri Azionisti siano complessivamente titolari di azioni rappresentanti almeno l'1,25% del capitale sociale.

Per un maggior dettaglio rispetto ai criteri di elezione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale si rinvia allo statuto sociale pubblicato sul sito www.cdc.it ed ai regolamenti vigenti.

Altri diritti degli azionisti

Gli Azionisti possono porre domande sulle materie all'ordine del giorno anche prima dell'Assemblea con modalità e nei termini riportati nel sito della Società www.cdc.it).

Gli Azionisti che, anche congiuntamente, rappresentino almeno un quarantesimo del capitale sociale, possono chiedere, entro 10 giorni dalla pubblicazione del presente avviso, l'integrazione delle materie da trattare indicando nella domanda gli ulteriori argomenti proposti.

Modalità e termini per l'esercizio del diritto di voto sono riportati nel sito della Società (www.cdc.it).

Documentazione

La documentazione relativa agli argomenti ed alle proposte all'ordine del giorno e la relazione annuale sulla corporate governance saranno rese disponibili al pubblico nei termini e con le modalità previsti dalla vigente normativa presso la sede sociale, Borsa Italiana S.p.A. e nel sito internet della Società www.cdc.it.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Giuseppe Diomelli

Proposta di approvazione del Bilancio e di destinazione dell'utile di esercizio 2010

Signori Azionisti,

sottoponiamo alla Vostra approvazione il bilancio di esercizio chiuso al 31/12/2010 che evidenzia un utile di euro 1.656.628.

Si propone di destinare il suddetto utile di esercizio come segue:

- agli Azionisti un dividendo pari a 0,12 € a ciascuna azione, per complessivi euro 1.471.679 (euro 1.368.547 escludendo le azioni proprie ad oggi detenute);
- a Riserva Straordinaria per l'importo che residuerà dopo il pagamento del dividendo alle azioni in circolazione, con un minimo di euro 184.949 nell'ipotesi di non presenza di azioni proprie alla data di stacco cedola.

Il dividendo sarà posto in pagamento a partire dal 28 Luglio 2011, con stacco cedola il 25 Luglio 2011, e sarà corrisposto alle azioni che saranno in circolazione alla data di stacco cedola.

Pontedera 16.03.2011

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
Giuseppe Diomelli

Nomina del Consiglio di Amministrazione per il triennio 2011-2013

- **Nomina dei Consiglieri**
- **Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione**
- **Determinazione del compenso annuale del Consiglio di Amministrazione**

Signori Azionisti,

il mandato affidato al Consiglio di Amministrazione il 28 Aprile 2008, termina con l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2010.

Siete quindi chiamati a:

1. determinare il numero dei componenti del Consiglio tra il minimo di tre ed il massimo di undici stabiliti dall'articolo 12 dello Statuto;
2. nominare il Presidente del Consiglio di Amministrazione
3. nominare gli amministratori per un nuovo periodo di mandato, tenendo conto che, a termini di Statuto, gli amministratori durano in carica per tre esercizi, scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio e sono rieleggibili. Il Consiglio di amministrazione da Voi nominato resterà pertanto in carica per gli esercizi 2011, 2012, 2013 e scadrà alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31/12/2013.
4. fissare il compenso per il Consiglio di Amministrazione

Un adeguato insieme di competenze e professionalità costituisce presupposto fondamentale affinché il Consiglio disponga di capacità collegiali adeguate.

Le dimensioni della Società e del Gruppo, la complessità e specificità del settore nel quale opera nonché le caratteristiche del business, richiedono che il Consiglio di Amministrazione sia composto di una pluralità di conoscenze, esperienze e culture, generali e specialistiche, attinenti ai settori industriale e finanziario.

In aderenza al Codice di Autodisciplina ed alla normativa vigente, la composizione del Consiglio deve inoltre rispettare un corretto equilibrio tra amministratori esecutivi, intendendosi per tali quelli muniti di poteri di rappresentanza e deleghe di gestione, ed amministratori non esecutivi affinché nessun individuo o gruppo di individui possa esercitare una influenza dominante nell'adozione delle decisioni.

La presenza di amministratori indipendenti rappresenta un elemento essenziale per proteggere gli interessi di tutti gli azionisti e dei terzi. Il contributo di amministratori aventi tali caratteristiche è inoltre necessario per la composizione ed il funzionamento dei comitati consultivi dedicati all'esame preventivo ed alla formulazione di proposte nelle situazioni di potenziale rischio, anche al fine di prevenire eventuali situazioni di conflitto di interesse.

Ritenendo interesse prioritario della Società il dotarsi di sistemi di garanzia e protezione di grado elevato, Vi proponiamo di nominare un congruo numero di amministratori indipendenti. Vi ricordiamo che, ai sensi di legge e di statuto, la nomina del Consiglio di Amministrazione avviene sulla base di liste di candidati al fine di consentire la presenza in Consiglio di un componente nominato da parte di azionisti rappresentativi delle minoranze, e che ciascuna lista deve comprendere un candidato in possesso dei requisiti d'indipendenza previsti dalla legge.

Alla luce di quanto sopra Vi invitiamo a provvedere alla nomina del Consiglio di Amministrazione esprimendo il voto in favore della lista da Voi stessi presentata, da soli o unitamente ad altri azionisti, ovvero, nel caso in cui non abbiate presentato o concorso a presentare alcuna lista, in favore di una delle liste presentate.

Ai sensi dell'art 12 dello Statuto sociale è attribuita all'Assemblea ordinaria la facoltà di nominare il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vi invitiamo pertanto a nominare il suddetto Presidente.

Vi invitiamo infine a stabilire in euro 1.200.000 il compenso annuo complessivo per il Consiglio di Amministrazione, oltre eventuali rimborsi di costi e copertura assicurativa nei termini e condizioni attualmente in vigore, riconoscendo espressamente il potere al C.d.A. di attribuire il compenso a ciascuno dei componenti del Consiglio medesimo.

Vi ricordiamo infine che la procedura di nomina del Consiglio di Amministrazione è normativamente disciplinata e che, per quanto ulteriormente necessario, è riportata all'articolo 12 dello Statuto sociale. In particolare si sottolinea che le liste di candidati devono essere depositate presso la sede della Società, corredate della relativa documentazione, almeno 25 giorni prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione e che le stesse possono essere presentate dagli azionisti che, da soli o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari della quota di partecipazione individuata in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni di legge e regolamento vigenti ed individuata nell'avviso di convocazione (2.5% delle azioni aventi diritto di voto nell'Assemblea ordinaria). La titolarità della quota minima di partecipazione prevista dal comma 1 dell'art. 147 ter del TUF è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del socio nel giorno in cui le liste sono depositate presso la società. La relativa certificazione può essere prodotta anche successivamente al deposito, purché entro il termine previsto per la pubblicazione delle liste da parte della società

Ai sensi dell'art. 12.2 dello statuto sociale, ogni socio, i soci aderenti ad un patto parasociale rilevante ai sensi dell'art. 122 Dlgs. 24 febbraio 1998 n. 58, il soggetto controllante, le società controllate e quelle soggette a comune controllo ai sensi dell'art. 93 D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, non possono presentare o concorrere alla presentazione, neppure per interposta persona o società fiduciaria, liste diverse da quelle che hanno presentato o concorso a presentare, ed ogni candidato potrà presentarsi in una sola lista a pena di ineleggibilità.

Pontedera 16.03.2011

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
Giuseppe Diomelli

Politiche di remunerazione

1. Politiche di remunerazione - Premessa e contesto normativo di riferimento –

1.1 Normativa

Il Decreto Legislativo n. 259 del 30/12/2010, emanato ai sensi dell'art. 24 della Legge delega 4 giugno 2010 n. 96 (legge comunitaria 2009) recante il recepimento delle raccomandazioni della Commissione europea nn. 2004/913/Ce e 2009/385/Ce sulla remunerazione degli amministratori delle società quotate, ha introdotto nel testo del TUF il nuovo articolo 123 – *ter* rubricato "Relazione sulla Remunerazione".

Detto articolo prevede che il Consiglio di Amministrazione sottoponga all'Assemblea ordinaria dei soci un documento indicante le politiche di remunerazione (di seguito "Relazione") previste a favore dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche. L'Assemblea infatti, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, è chiamata a deliberare, con delibera non vincolante, in senso favorevole o contrario, sulla sezione della Relazione (di cui all'art. 123-*ter*, comma 3) riguardante la suddetta politica di remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa

La materia della remunerazione è altresì disciplinata dal *Codice di Autodisciplina* approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. il quale richiede che la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia *"definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio lungo periodo"*. (principio 7.P.2).

Il processo di regolamentazione della materia in esame è, tuttavia, ancora *in itinere* posto che la relazione sulla remunerazione ai sensi del Dlgs 259/2010 deve essere presentata all'assemblea ordinaria convocata nell'esercizio successivo a quello nel quale entrerà in vigore il regolamento che l'art. 2 del medesimo Dlgs demanda alla Consob.

Lo Statuto CDC in merito alla remunerazione degli amministratori all'art. 17 (compensi) dispone: *"Agli amministratori spetta il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento delle loro funzioni e l'Assemblea potrà attribuire agli stessi compensi, partecipazioni agli utili e stipulare a loro favore polizze integrative per il periodo di durata della carica"*.

Le remunerazioni attualmente percepite dai membri del Consiglio di Amministrazione di CDC POINT S.p.A. sono state attribuite dal Consiglio stesso in data 15/05/2008, su proposta del Comitato per la remunerazione ed il parere favorevole del Collegio Sindacale, distribuendo l'importo entro il valore complessivo annuo di euro 1.200.000 deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 28/04/2008. In particolare il C.d.A. ha attribuito compensi fissi agli amministratori per un importo pari ad euro 576, ha determinato un gettone presenza (di importo differenziato per le ipotesi di presenza fisica rispetto alle ipotesi di presenza audio/videoconferenza) ed ha attribuito un compenso variabile al solo Amministratore Delegato di importo pari ad euro 120.000, da riconoscere al raggiungimento degli obiettivi, liquidabile dopo l'approvazione del bilancio di ciascun anno di competenza.

CDC non ha stipulato con gli amministratori in carica accordi ex art 123 – *bis del TUF* che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di una offerta pubblica di acquisto.

Il riconoscimento delle suddette indennità è eventualmente deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il comitato per la remunerazione ed il collegio sindacale, in un importo comunque non superiore ai limiti previsti dalla normativa vigente.

Per quanto concerne la remunerazione dei membri dei Consigli di Amministrazione delle controllate, anche indirettamente, da CDC, si evidenzia che per la politica delle remunerazioni del gruppo CDC gli amministratori della capogruppo ed i dipendenti delle società del gruppo rinunciano al compenso per la carica.

2. Politiche di gestione del Capitale Umano – Finalità (Per tutte le aziende del Gruppo)

- Costruire uno scambio di valore significativo e motivante per tutte le persone che lavorano nel Gruppo CDC al fine di aumentare il valore delle persone ed il valore per le persone
- Attrarre e inserire stabilmente in Azienda le persone e le competenze "migliori per il business", e mirare a fare della mobilità e delle esperienze in ruoli, contesti e funzioni diversificate uno strumento fondamentale per utilizzare al meglio le competenze individuali ed accelerare lo sviluppo delle capacità e delle potenzialità individuali

- Rendere chiaro e noto a tutte le persone che lavorano nel Gruppo in che modo e su “che cosa” vengono valutate. La trasparenza circa le modalità e le finalità gestionali delle diverse valutazioni, relative alla Prestazione fornita, alle Competenze professionali e alle Potenzialità possedute, costituisce un mezzo fondamentale per consentire alle persone di comprendere i criteri di valutazione adottati dall’Azienda e per orientare conseguentemente le loro motivazioni e comportamenti
- Garantire una politica retributiva competitiva nei confronti del mercato esterno attraverso specifico benchmark, supportare, tramite la definizione di interventi mirati, l’attraction/retention delle risorse che rivestono ruoli aziendali di maggior criticità, definire una politica specifica a supporto dello sviluppo delle risorse di maggior interesse aziendale (Key people), premiare maggiormente le prestazioni eccellenti “costanti”

3- Politiche di remunerazione (Per tutte le aziende del Gruppo)

La retribuzione annua è composta da una parte fissa, collegata al ruolo delle persone e al loro livello di competenza individuale, e da una parte variabile, stabilita per i dirigenti, quadri e impiegati commerciali e definita in relazione alla crescita del valore aziendale e ai risultati raggiunti dalle persone, singolarmente o in team.

La parte fissa della retribuzione è stabilita all’atto dell’assunzione, in relazione al valore di mercato, delle competenze della persona e della sua esperienza, e si sviluppa nel corso dell’attività lavorativa in funzione della professionalità acquisita, delle responsabilità esercitate e dell’esigenza di mantenere un adeguato livello di competitività rispetto al mercato del lavoro esterno.

La retribuzione variabile remunera i risultati di lavoro raggiunti dalla persona sia individualmente sia nei team. Il risultato individuale viene particolarmente riconosciuto quando sia eccellente.

L’Azienda premia annualmente attività, progetti, realizzazioni di singoli e/o gruppi su temi specifici di particolare rilevanza aziendale con l’obiettivo di riconoscere l’eccezionalità del contributo dato, migliorare il clima aziendale ed il coinvolgimento del personale, attraverso l’erogazione di Una Tantum.

Sono inoltre previsti “Benefit” in relazione al ruolo ed all’inquadramento.

4- Politiche di sviluppo carriere – Criteri di Nomina a Quadro (Per tutte le aziende del Gruppo)

Valutazione posizione e coerenza contenuti con dettato contrattuale

- Percorso:
 - permanenza nella posizione da almeno 18 mesi
 - permanenza nella 1° categoria contrattuale da almeno 24 mesi
- Valutazione della Risorsa ultimi due anni:
 - Valutazione complessiva dei risultati ottenuti (Performances)
 - Valutazione competenze professionali (ruolo)
- Verifica potenziale tramite assessment
- Process Owner : Direzione Risorse Umane
- Autorizzazione : Amministratore Delegato
- Calendario promozioni: Aprile e Ottobre

DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO:

- Proposta di nomina
- Curriculum vitae
- Scheda di valutazione delle prestazioni (ultimi due anni)
- Profilo assessment

5- Politiche di sviluppo carriere – Criteri di Nomina a Dirigente (Per tutte le aziende del Gruppo)

- Valutazione della posizione con metodologie specifiche
- Percorso: permanenza nella posizione da almeno 1 anno
- Età ≤ 45 anni
- Valutazione performance management degli ultimi 2 anni positiva (4-5)
- Profilo di Potenziale medio/alto e competenze elevate (scheda rilevazione professionale da Management Review)
- Process Owner : Direzione Risorse Umane
- Proposta : Amministratore Delegato
- Autorizzazione : Amministratore Delegato e Presidente CdA
- Calendario nomina : Aprile-Ottobre

DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO:

- Proposta di nomina
- Curriculum vitae
- Descrizione della posizione
- Performance management
- Rilevazione professionale (da Management Review)

6- Politiche di Valutazione delle Risorse – Performance Management (Per tutte le aziende del Gruppo)

Il Sistema di Valutazione delle Performances, "Performances Management", ha le seguenti caratteristiche:

- Coinvolge la popolazione degli Impiegati Commerciali, dei Quadri e dei Dirigenti ed è omogeneo per fasce di popolazione, trasparente e condiviso,
- Incentiva l'apporto individuale attraverso l'assegnazione di obiettivi chiari e definiti sui quali si ha piena responsabilità e/o responsabilità condivisa (team interfunzionali).
- Costituisce un momento di coinvolgimento della risorsa e di condivisione dei piani di lavoro e attività, con una chiara definizione delle "regole del gioco"
- Quadri e Dirigenti possono essere valutati non solo sugli obiettivi di ruolo ma anche su "obiettivi comuni" assegnati dall'Azienda
- Per gli Impiegati Commerciali, i Quadri e Dirigenti al sistema di misurazione delle prestazioni è collegato un incentivo economico: il risultato individuale raggiunto si incrocia con il risultato aziendale (espresso anch'esso su scala pentenaria e definito annualmente dall'Azienda) determinando una percentuale che applicata alla Retribuzione Annuale Lorda (o sull'ammontare massimo del Premio) determina la parte variabile della retribuzione

7- Benefit (Per tutte le aziende del Gruppo)

Sono previsti dall'azienda "pacchetti di benefit", specifici per le seguenti qualifiche:

7.1 *Dirigenti*

- 7.1.1 Previdenza Complementare, tramite i Fondi previsti dal CCNL (Fondo Mario Negri e Fondo Antonio Pastore)
- 7.1.2 Polizza Sanitaria, tramite il Fondo previsto dal CCNL (Fondo FASDAC)
- 7.1.3 Polizza Infortuni Professionali ed Extra Professionali, prevista dal CCNL, tramite Assicurazione AXA
- 7.1.4 Autovettura aziendale in uso promiscuo, secondo policy aziendale .

7.2 *Quadri*

- 7.2.1 Polizza Sanitaria, prevista dal CCNL, tramite il fondo QUAS
- 7.2.2 Formazione con Quadrifor, Istituto Bilaterale per lo sviluppo della Formazione dei Quadri del Terziario, Distribuzione e Servizi, previsto dal CCNL
- 7.2.3 Autovettura aziendale in uso promiscuo, secondo policy aziendale .

8- Piani di Retention (Per tutte le aziende del Gruppo)

Nell'ambito delle Politiche di Gestione Competitiva delle Risorse Umane , l'azienda ha predisposto alcuni strumenti di "Retention" quali il Patto di Non Concorrenza (PNC) ed il Patto di Stabilità (PS).

Il Patto di Non Concorrenza viene di norma definito al momento dell'assunzione per il personale commerciale e tecnico. In relazione alla qualifica aziendale, al peso della posizione viene definito :

-il relativo importo annuo,

-la durata

-la penale nel caso di violazione del Patto stesso con passaggio ad azienda concorrente.

Al momento sono stati attivati in azienda N° 136 PNC , n.9 dirigenti, n.45 Quadri e n.82 Impiegati Commerciali.

Il Patto di Stabilità, avente la finalità di valorizzare la continuità nel tempo della collaborazione, viene definito per le risorse di interesse aziendale alle quali si propone una crescita salariale in un arco di tempo, di norma 3 anni, nel corso del quale il collaboratore si impegna a non lasciare l'azienda. Nel caso si verifichi l'evento è prevista, nel Patto di Stabilità, una penale commisurata al compenso ricevuto.

Attualmente sono presenti N. 8 PS riferiti a Quadri ed Impiegati Commerciali e si prevede di attivare nel 2011 N° 10 PS per altri Quadri ed Impiegati Commerciali.

9- Gestione delle retribuzioni e dei trattamenti (Per tutte le aziende del Gruppo)

Nel corso degli ultimi 3 anni, dal 2008 al 2010, il costo medio pro capite del personale, incluso l'effetto degli ammortizzatori sociali, ha avuto il seguente andamento :

-2009/2008 : -2 % ;

-2010/2009 : - 6 % ;

in linea con le aspettative.

Ogni anno viene proposto dalla Direzione Risorse Umane all'Amministratore Delegato il "budget del personale" per le opportune valutazioni, modifiche ed autorizzazione, nel quale tra l'altro sono indicati gli interventi a favore delle risorse in termini di remunerazione complessiva, articolata per componente e le promozioni previste.

Pontedera (PI), 16.03.2011

CDC POINT S.p.A.

Giuseppe Diomelli, Presidente

Nomina del Collegio Sindacale per il triennio 2011-2013

3.1 Nomina di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti

3.2 Nomina del Presidente del Collegio Sindacale

3.3 Determinazione del compenso annuale dei componenti del Collegio Sindacale;

Signori Azionisti,

il mandato del Collegio Sindacale termina con l'assemblea di approvazione del bilancio al 31 dicembre 2010.

Siete quindi chiamati a nominare i componenti di tale organo che deve essere composto da tre Sindaci Effettivi e due Supplenti.

La nomina del Collegio Sindacale, ai sensi di legge e di statuto, avviene sulla base di liste di candidati e l'elezione di un Sindaco Effettivo, cui spetta la presidenza del Collegio, e di un supplente è riservata alla minoranza. In particolare Vi ricordiamo che ai sensi dell'art 148 comma 2-bis ed ai sensi dell'art. 18 dello statuto sociale la Presidenza del Collegio sindacale spetta al Sindaco Effettivo per primo eletto nella lista che abbia ottenuto il maggior numero di voti dopo la prima.

Vi ricordiamo che tutti i sindaci devono possedere i requisiti di onorabilità, professionalità ed indipendenza stabiliti dalla normativa legislativa e regolamentare e dallo statuto sociale, nonché rispettare i limiti al cumulo degli incarichi.

La procedura di nomina è normativamente disciplinata e, per quanto ulteriormente necessario, riportata all'articolo 18 dello Statuto sociale.

In particolare si sottolinea che le liste di candidati devono essere presentate presso la sede della Società, corredate della prescritta documentazione, almeno 25 giorni prima di quello fissato per l'assemblea in prima convocazione e che le stesse possono essere presentate dagli azionisti che, da soli o insieme ad altri soci, siano complessivamente titolari della quota di partecipazione individuata in conformità a quanto stabilito dalle disposizioni di legge e regolamento vigenti ed individuata nell'avviso di convocazione (2.5% delle azioni aventi diritto di voto nell'Assemblea ordinaria). La titolarità della quota minima di partecipazione prevista dal comma 1 dell'art. 147 ter del TUF è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate a favore del socio nel giorno in cui le liste sono depositate presso la società. La relativa certificazione può essere prodotta anche successivamente al deposito, purché entro il termine previsto per la pubblicazione delle liste da parte della società

Il deposito delle liste da parte dei soci dovrà essere effettuato, a pena di decadenza, nei termini inderogabilmente previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento.

La società consente ai soci che intendano presentare le liste di effettuare il deposito tramite un mezzo di comunicazione a distanza secondo le modalità stabilite e rese note nell'avviso di convocazione dell'assemblea. Nel caso in cui alla data di scadenza dei termini di legge sia stata depositata una sola lista, ovvero soltanto le liste presentate dai soci che, in base a quanto stabilito nel comma 4 dell'art. 144 sexies del regolamento Emittenti, risultino collegati tra loro ai sensi dell'art. 144 – quinquies, possono presentare liste sino al terzo giorno successivo a tale data, fermo restando, quanto previsto dall'art. 147 ter, comma 1 –bis, ultimo periodo del TUF. In tal caso le soglie eventualmente previste dallo Statuto ai sensi del comma 2 dell'art. 144 sexies sono ridotte alla metà.

Alla luce di quanto sopra Vi invitiamo quindi a provvedere:

1. alla nomina di tre Sindaci Effettivi e due Sindaci Supplenti, esprimendo il Vostro voto in favore di una delle liste presentate;
2. alla nomina del Presidente del Collegio Sindacale in conformità alle suddette norme.

Per quanto riguarda infine la determinazione dei compensi dei sindaci, Vi proponiamo di fissare il relativo importo annuo sulla base della tariffa professionale dei dottori commercialisti e pertanto in Euro 50.000 per il Presidente ed in Euro 36.000 per ciascuno degli altri sindaci effettivi. Gli emolumenti di cui sopra sono da intendersi comprensivi di ogni e qualsiasi gettone di presenza per partecipazioni a Consigli, Collegi e Comitati ed includono eventuali rimborsi spese sostenuti in relazione allo svolgimento dell'incarico.

Pontedera 16.03.2011

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
Giuseppe Diomelli