

SAES Getters S.p.A.

PRIMA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-*quater* e relativo all'Allegato 3A, Schema 7-bis – sezione I della delibera Consob n. 11971/1999 concernente la disciplina degli Emittenti.

SAES GETTERS S.P.A.

Politica di Remunerazione delle Risorse Strategiche 2019

Premessa

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di SAES Getters S.p.A. (di seguito “SAES” o la “Società”) è definita in misura adeguata al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle *skill* professionali (sia manageriali che tecniche) richieste per gestire con successo la Società.

La Società definisce e aggiorna, di regola annualmente, la politica sulle remunerazioni (la “Politica”) che riassume i principi e le procedure alle quali il Gruppo SAES (come di seguito definito) si attiene al fine di:

- **consentire la corretta applicazione** delle prassi retributive;
- garantire un adeguato livello di **trasparenza** sulle politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- favorire **il corretto coinvolgimento** degli organi societari competenti nella valutazione ed approvazione della Politica.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell’articolo 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel luglio 2018, cui SAES ha aderito, tiene conto delle previsioni di cui all’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il “TUF”), all’art. 84-*quater* del Regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “Regolamento Emittenti”) e all’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schema 7-*bis*; nonché delle disposizioni contenute nella procedura per le operazioni con parti correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

La Politica si applica agli Amministratori ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come meglio esplicitato nel prosieguo.

Di seguito è indicato un Glossario tecnico di alcuni termini ricorrenti:

Amministratori Esecutivi ovvero investiti di particolari cariche: sono gli amministratori che ricoprono la carica di Presidente e Amministratore Delegato di SAES Getters S.p.A.

Amministratori non esecutivi ovvero non investiti di particolare cariche: sono gli amministratori di SAES Getters S.p.A. nominati dall’Assemblea degli Azionisti privi di particolari deleghe e che non ricoprono ruoli operativi nella Società o nelle sue controllate.

Amministratori indipendenti: sono gli amministratori di SAES Getters S.p.A. che rispondano ai requisiti di indipendenza definiti dall’art. 3 del Codice di Autodisciplina.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sono quelle risorse che ricoprono ruoli organizzativi da cui discendono poteri e responsabilità, direttamente o indirettamente, inerenti le attività di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società. La definizione include gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa e ricomprende anche i membri effettivi del Collegio Sindacale, come definito dal regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato, in materia di operazioni con parti correlate.

Dirigente Strategico: I dirigenti, individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi che siano membri del c.d. *Corporate Management Committee* e altri dirigenti che sempre il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, ritenga ricoprono ruoli organizzativi di rilievo strategico all'interno della Società; in entrambi i casi con un'anzianità di servizio globale di almeno tre anni in Società.

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Comitato Remunerazione e Nomine: il Comitato per la Remunerazione e Nomine costituito dalla Società in recepimento dell'art. 6 del Codice.

Corporate Management Committee: un comitato istituito dalla Società nell'ambito del quale gli Amministratori Esecutivi forniscono linee guida e condividono obiettivi con i loro riporti gerarchici diretti.

Gruppo o Gruppo SAES: indica l'insieme delle società controllate o collegate a SAES ai sensi dell'art. 2359 c.c.

MBO (Management by Objectives): indica la componente variabile annuale della remunerazione (**Incentivo Annuale**) conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti. Tale piano è riservato agli Amministratori Esecutivi.

PFS (Partnership for Success): indica la componente variabile annuale della remunerazione (on target bonus del 40% sulla retribuzione base) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali per la popolazione dei dipendenti che partecipano a tale Piano.

Piano di cessione di Assets: indica il Piano illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica relativo ai compensi straordinari erogabili alle condizioni stabilite dal Piano agli Amministratori Esecutivi, a membri del *Corporate Management Committee* ed ai partecipanti al piano PFS in occasione della cessione straordinaria di Assets aziendali.

Piano LTI: indica il Piano "Long Term Incentive" illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica, per gli Amministratori Esecutivi, e nel paragrafo 9 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri del Collegio Sindacale). La componente di retribuzione erogabile sulla base del Piano LTI è corrisposta con un differimento triennale.

Piano di Phantom Shares: indica il Piano illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica che si propone di incentivare gli Amministratori Esecutivi e managers selezionati al raggiungimento di risultati di lungo termine.

RAL (Retribuzione Annuale Lorda): indica i compensi annui fissi per gli Amministratori Esecutivi (**Compenso Base**) e la componente fissa annua lorda della remunerazione per il personale assunto con un rapporto di lavoro dipendente.

RGA (Retribuzione Globale Annuale): per gli amministratori indica la RAL incrementata dalla media della remunerazione variabile (come di seguito definita) effettivamente corrisposti nell'ultimo biennio. Per il personale assunto con un rapporto di lavoro dipendente indica la RAL incrementata dagli elementi retributivi variabili corrisposti nell'ultimo anno.

Remunerazione Variabile: è rappresentata, per gli Amministratori Esecutivi, dai compensi legati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal piano di MBO e da quelli erogati dal Piano LTI, corrisposti in modo differito; nel caso di rapporti di lavoro dipendente dalle erogazioni derivanti dal piano PfS.

Yearly Total Direct Compensation Target: indica la sommatoria (i) della RAL, (ii) della componente variabile annuale lorda che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target (MBO/PfS); (iii) dell'annualizzazione della componente variabile lorda a medio/lungo termine (c.d. Piano LTI) che il beneficiario ha diritto a percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target.

1. Principi e finalità

La Società definisce e applica una Politica sulla remunerazione su base annuale.

La Politica si propone di attrarre, motivare e trattenere risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo, che opera in mercati tecnologici complessi, diversi e molto competitivi tenendo conto delle dinamiche del mercato del lavoro.

Negli ultimi anni il modello di business del Gruppo SAES è stato ed è soggetto a profondi cambiamenti rendendo necessario un frequente riallineamento della Politica. La Società opera sui mercati internazionali diversificati con Business Units dedicate, in diversi contesti tecnologici e, pur essendo il Quartier Generale localizzato in Italia, la gestione del Gruppo richiede un approccio multi-business con mercati e settori a velocità differenziate che richiedono competenze complesse ed una notevole flessibilità culturale-manageriale.

La Politica è definita con l'obiettivo di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti e persegue l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo. Un aspetto fondamentale a tale proposito è rappresentato dalla coerenza e dal rispetto, nel tempo, dell'impostazione che la sorregge. Ne consegue che un aspetto di particolare rilevanza nel definire la remunerazione è rappresentato dalla creazione di meccanismi che creino un'identificazione tra management e azienda, siano adeguati alla realtà dei mercati globali di riferimento e garantiscano stabilità organizzativa.

Nel 2018 la Politica di Remunerazione è stata oggetto di revisione e sono state apportate alcune innovazioni idonee a rafforzare il raggiungimento degli obiettivi degli azionisti.

2. Comitato Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dal 17 dicembre 1999, il “*Compensation Committee*” ora Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni di natura consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine, per quanto concerne la gestione del tema remunerazione, in ossequio all’art. 6 del Codice di Autodisciplina rubricato “Remunerazione degli Amministratori”:

- 1) elabora e definisce una Politica per la Remunerazione e ne propone l’adozione al Consiglio di Amministrazione;
- 2) valuta l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- 3) fornisce al Consiglio di Amministrazione proposte e pareri relativamente alla Politica in materia di remunerazione suggerendo eventuali adeguamenti e miglioramenti;
- 4) esamina le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- 5) esprime pareri o presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, tenuto conto della Politica;
- 6) verifica l’adeguatezza e la corretta applicazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e la loro coerenza nel tempo;
- 7) concorre alla determinazione e propone degli obiettivi (*target*) relativi ai piani di remunerazione variabile per gli Amministratori Esecutivi;
- 8) verifica il raggiungimento degli obiettivi di remunerazione variabile definiti per gli Amministratori Esecutivi;
- 9) verifica l’applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione.

Ad oggi il Comitato Remunerazione e Nomine, disciplinato dall’art. 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, è composto da Amministratori non esecutivi Indipendenti nelle persone di: Gaudiana Giusti, Luciana Rovelli e Adriano De Maio¹.

Tutti i componenti del Comitato possiedono adeguata esperienza in materia economica/finanziaria e di remunerazione valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

¹ Indipendente sulla base dei singoli requisiti di Indipendenza di cui agli artt. 147-ter, comma 4 e 148 comma 3 del TUF

Le riunioni (numero, principali argomenti trattati, durata e percentuale di partecipazione dei membri) del Comitato sono riportate nella Relazione sul Governo Societario, cui si rimanda per maggiori dettagli.

3. Processo per la definizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica

La definizione della Politica è il risultato di un processo trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato Remunerazione e Nomine ed il Consiglio di Amministrazione della Società, cui spettano l'iniziativa e la sottoposizione di proposte al Consiglio di Amministrazione, responsabile della definizione e approvazione della Politica e delle sue eventuali integrazioni e aggiornamenti.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali tra le quali, con maggiore rilievo e frequenza, la Direzione Risorse Umane della Società. Può avvalersi altresì di un supporto di consulenza da esso prescelto, che fornisce al Comitato le informazioni e le analisi necessarie per assolvere con efficacia alla propria funzione.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine. A tali riunioni possono partecipare, all'occorrenza, anche gli altri sindaci.

Una volta definite, le proposte elaborate dal Comitato Remunerazione e Nomine sono sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che, sentito il Collegio Sindacale, delibera in via definitiva su di esse e sulla Politica approvando altresì – annualmente – la Relazione sulla Remunerazione descritta al paragrafo che segue.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha approvato la proposta di Politica relativa all'esercizio 2019 in data 20 novembre 2018. Nel corso di tale riunione il Comitato ha inoltre valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica del 2018.

Sulla base della Politica vengono approvate/i:

- dal Consiglio di Amministrazione le proposte retributive e contrattuali degli Amministratori Esecutivi al momento del conferimento delle deleghe, secondo le prassi societarie, nonché ogni eventuale successiva modifica o adeguamento;
- dalla Direzione Risorse Umane della Società, con l'approvazione degli amministratori delegati, le proposte di adeguamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri effettivi del Collegio Sindacale);
- dall'Assemblea, i compensi del Collegio Sindacale (si rinvia a tal proposito al successivo paragrafo n. 11).

4. Trasparenza

La Politica è inclusa nella Relazione sulla Remunerazione, da sottoporre annualmente all'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, e deve essere predisposta in conformità alle disposizioni di cui all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e agli

Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, contenuto nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (la “**Relazione sulla Remunerazione**”). La Relazione sulla Remunerazione, nella Sezione II, include altresì (i) l'indicazione della remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, degli eventuali direttori generali e, in forma aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e (ii) riporta le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nel Gruppo.

La Relazione sulla Remunerazione viene messa a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (INFORMAZIONI STORAGE) almeno 21 giorni prima dell'assemblea annuale dei soci, di regola coincidente con l'assemblea di approvazione del bilancio, in modo da consentire ai soci di esprimere il proprio voto, non vincolante, favorevole o contrario sulla Politica. L'esito del voto espresso dall'assemblea dei soci sulla Politica deve essere posto a disposizione del pubblico sul sito internet della società entro i 5 giorni successivi dalla data dell'assemblea.

La Relazione sulla Remunerazione resta pubblicata sul sito *internet* della Società nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

5. La remunerazione degli amministratori – in generale

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) Amministratori Esecutivi;
- (ii) Amministratori non Esecutivi e/o Indipendenti.

Vi possono poi essere amministratori investiti di particolari cariche (i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, l'amministratore facente parte dell'Organismo di Vigilanza, il *Lead Independent Director*, i membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate).

Alla data di approvazione della presente Politica sono:

- Amministratori Esecutivi: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Massimo della Porta (che ricopre altresì il ruolo di *Chief Technology and Innovation Officer* oltre che di *Group CEO*) e l'Amministratore Delegato Giulio Canale (che ricopre altresì il ruolo di *Chief Financial Officer* oltre che di *Deputy CEO*);
- Amministratori non Esecutivi: tutti i restanti consiglieri, e nominativamente, Luciana Rovelli, Adriano De Maio, Alessandra della Porta, Luigi Lorenzo della Porta, Andrea Dogliotti, Stefano Proverbio (*Lead Independent Director*) e Gaudiana Giusti.

L'assemblea degli Azionisti di SAES in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione ha definito un compenso *ex art. 2389*, comma 1, c.c. complessivo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare, il compenso complessivo annuo lordo è stato determinato dall'Assemblea nella misura pari a 343.000 euro ed è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione riunitosi successivamente alla nomina come segue:

- Euro 20.000 per ciascun consigliere di amministrazione; e
- Euro 30.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio (sostanzialmente replicando senza variazioni una delibera assembleare che risale al 2006, confermata nel 2009) ha inoltre stabilito i seguenti compensi per i comitati interni al Consiglio di Amministrazione:

- euro 10.000 per ciascun componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed euro 17.000 per il suo Presidente;
- euro 10.000 per ciascun componente del Comitato Remunerazione e Nomine ed euro 15.000 per il suo Presidente;
- nessun compenso è previsto per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Il Consiglio ha stabilito inoltre i seguenti compensi annuali:

- euro 18.000 ai due consiglieri indipendenti facenti parte dell'Organismo di Vigilanza ed euro 20.000 per il suo Presidente;
- euro 25.000 al Lead Independent Director.

È stato in tal modo aggiornato il valore economico dei precedenti corrispettivi, che erano rimasti invariati dal 2006.

Ai Consiglieri spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni connesse al ruolo.

In linea con le “*best practice*” è prevista una polizza assicurativa c.d. “*D&O (Directors & Officers) Liability*” che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata anche a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da azioni risarcitorie di soggetti terzi. Tale polizza copre i casi di possibili risarcimenti connessi alle responsabilità del management, come previsto in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile, e di quelli derivanti dalle norme in materia di mandato, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

Infine, anche in questo caso in linea con le “*best practice*”, per gli amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile di compenso né essi sono destinatari di piani di remunerazione basati direttamente o indirettamente su azioni.

6. Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Il Comitato Remunerazione e Nomine formula al Consiglio di Amministrazione proposte e/o pareri in relazione al compenso da attribuire agli Amministratori Esecutivi (Presidente e Vice Presidente / Amministratore Delegato della Società).

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- **una componente annua lorda fissa (RAL)**;
- **un incentivo monetario** articolato in una componente annuale (denominata MBO), conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti e in una

componente triennale (LTI – Long Term Incentive) focalizzata su un arco temporale più ampio;

- **un piano di remunerazione strategica** che si compone di un piano legato alla cessione di Assets e di un piano di Azioni Phantom. Questi schemi si propongono di remunerare il contributo alla creazione di valore definendo altresì, attraverso un piano di Phantom Shares, un premio fedeltà legato all'anzianità nel ruolo e commisurato nell'*an* e nel *quantum* al raggiungimento di obiettivi di lungo termine.

Il pacchetto retributivo previsto per gli Amministratori Esecutivi tiene conto delle condizioni estremamente competitive del mercato globale ed è definito per attrarre e trattenere un management di livello adeguato. Nel definire la sua articolazione è stata tenuta in considerazione l'esigenza di allineamento con gli interessi degli azionisti ed è stato pertanto stabilito di collegare una parte molto importante della retribuzione alle *performance* aziendali e alla creazione di valore nel medio-lungo termine. Uno sbilanciamento sul breve, oltre a non essere allineato alle *best practice*, troverebbe scarsa giustificazione in un settore nel quale il successo della Società prescinde in gran parte dalle ottimizzazioni di breve termine.

La componente fissa è determinata in misura proporzionale alla complessità dei business/mercati, all'ampiezza del ruolo, alle responsabilità e rispecchia l'esperienza e le competenze del titolare in modo da remunerare la posizione, l'impegno e la prestazione anche nel caso in cui gli obiettivi della Società non siano raggiunti per cause indipendenti dalla *performance* degli amministratori (ad esempio: avverse condizioni di mercato). È altresì importante la coerenza con la quale la Politica viene applicata nel tempo, per assicurare la necessaria stabilità organizzativa.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti il Consiglio di Amministrazione tiene conto dell'ampiezza delle deleghe conferite agli Amministratori Esecutivi e della relativa seniority nel ricoprire la posizione. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- a) la componente fissa ha generalmente un peso adeguato e sufficiente sul Yearly Total Direct Compensation Target, allo scopo di evitare oscillazioni troppo ampie che non sarebbero giustificate alla luce della struttura del mercato del lavoro in precedenza indicata ed alla specificità del business tecnologico in cui opera il Gruppo SAES;
- b) l'incentivo a *target* MBO (annuale) nel caso del raggiungimento degli obiettivi può rappresentare una componente significativa ma non può essere superiore al 120% della RAL per il Presidente e al 75% per l'altro Amministratore Delegato;
- c) tutti i pagamenti sono effettuati in epoca successiva all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza.

Gli Amministratori Esecutivi che ricoprono cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate non percepiscono alcuna remunerazione aggiuntiva rispetto alla remunerazione descritta in questa Politica.

Si rimanda al successivo paragrafo 7 per una descrizione più analitica dei piani di remunerazione variabile.

Per quanto riguarda i benefits e perquisites l'azienda prevede una politica allineata alle migliori prassi di mercato, applicata a tutto il management. Poiché gli Amministratori Esecutivi non sono legati da un rapporto di lavoro dirigenziale e non godono pertanto delle coperture assicurate ai dirigenti strategici, il Consiglio di Amministrazione prevede a loro favore:

- un Trattamento di Fine Mandato (il “TFM”) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 con caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c., riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale. Il TFM è stato istituito dall'assemblea dei soci di SAES Getters S.p.A. il 27 aprile 2006 e dalle successive assemblee di nomina (21 aprile 2009, 24 aprile 2012, 28 aprile 2015 e 24 aprile 2018). Beneficiari del TFM sono il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché eventualmente altri amministratori esecutivi, individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo esame della situazione retributiva e contributiva del singolo amministratore.

L'istituzione del TFM è finalizzata a consentire il raggiungimento, a fine carriera, di una copertura pensionistica in linea con gli standard italiani ed internazionali identificato nella misura del 50% dell'ultimo emolumento globale percepito.

Alle deliberazioni relative al TFM è data attuazione mediante sottoscrizione di una polizza TFM presso una primaria compagnia di assicurazione, in linea con i requisiti di legge, alimentata con un premio annuo di importo pari alla quota di accantonamento prevista dal piano, attualmente nella misura del 22% dei compensi - fissi e variabili - erogati agli amministratori beneficiari, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c.

- una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali;
- un trattamento per morte e invalidità permanente da malattia;
- una copertura sanitaria;
- ulteriori *benefit* tipici per la carica.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è compiuta dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione con l'eventuale supporto di consulenti esterni con comprovate e specifiche competenze nel settore, previa verifica della loro indipendenza.

7. Piani di Remunerazione Variabile: MBO / LTI / Cessione di Assets / Phantom Shares

La **Remunerazione Variabile** aziendale si articola in un piano di incentivazione di breve termine denominato **MBO** per gli Amministratori Esecutivi e **PfS** per i dipendenti, integrato da una componente differita (**LTI**) legata al raggiungimento di target di performance su un orizzonte temporale triennale.

Il piano MBO/PfS e il piano LTI costituiscono, nel loro complesso, il piano di incentivazione aziendale (con una componente di breve termine ed una differita).

Questo schema nel corso del 2018 è stato integrato da un piano di remunerazione strategica basato su un Piano di remunerazione legato alla **Cessione di Assets** e un **Piano di Phantom Shares** finalizzati a remunerare il management in funzione del valore creato per gli azionisti istituendo altresì per tale via una sorta di premio alla carriera legato alla generazione di valore.

7.1. Piano MBO

La componente variabile annuale (“**MBO**”) remunera la *performance* su base annua. Gli obiettivi del MBO per gli Amministratori Esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in linea con la Politica, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, e sono connessi alla *performance*, su base annuale, della Società e del Gruppo.

L’incentivo è assoggettato ad un cap differenziato (rispettivamente 120% e 75% per il Presidente / AD e il Vice Presidente/AD/CFO) ed i piani prevedono obiettivi differenziati.

Per il Presidente / Amministratore Delegato gli obiettivi e l’incentivo sono parametrati al raggiungimento dell’EBITDA (Utile prima delle Imposte, degli Interessi e degli Ammortamenti) secondo la seguente scaletta:

EBITDA CONSOLIDATA	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO				
	<80%	80%	100%	120%	>120%
	Range: 80 - 120				
INCENTIVO	0%	40%	80%	120%	120%
	Range: 40 - 120 (- 50% / + 50% rispetto al target dell'80% del Compenso Base)				

Per il Vice Presidente / Amministratore Delegato / CFO l’obiettivo è determinato dalla media tra il target di EBITDA a budget e quello del Cash Flow generato, secondo il seguente schema:

MEDIA PARAMETRI DI EBITDA E CASH FLOW	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO				
	<80%	80%	100%	120%	>120%
	Range: 80 - 120				
INCENTIVO	0%	25%	50%	75%	75%
	Range: 25 - 75 (- 50% / + 50% rispetto al target dell'80% dei Compenso Base)				

7.2. Piano LTI

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine il Gruppo ha adottato, dal 2009, un sistema di incentivazione connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico triennale denominato Piano LTI (Long Term Incentive).

Secondo tale piano, confermato negli anni successivi, in caso di raggiungimento degli obiettivi del piano strategico triennale, il partecipante matura un incentivo LTI determinato in percentuale della propria componente fissa annua lorda/RAL in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano LTI. Questa componente variabile a medio/lungo termine a *target* non può essere superiore al 100% della componente fissa annua lorda/RAL al raggiungimento dell'obiettivo target.

La maturazione inizia al raggiungimento dell'80% del target e, qualora venga superato il target, aumenta proporzionalmente sino all'ammontare massimo (*cap*) pari al 200% della RAL, previsto in corrispondenza del raggiungimento del 125% del target secondo la seguente progressione:

TARGET DI EBIT CONSOLIDATO	PARAMETRO	LONG TERM INCENTIVE ESPRESSO IN PERCENTUALE DEL COMPENSO BASE
	75	0,00%
	80	20,00%
	85	40,00%
	90	60,00%
	95	80,00%
	100	100,00%
	105	120,00%
	110	140,00%
	115	160,00%
	120	180,00%
	125	200,00%

Il suo pagamento viene differito all'ultimo esercizio del triennio di riferimento. Il pagamento è successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza.

Con cadenza annuale il Comitato Remunerazione e Nomine propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi del MBO e procede, nell'esercizio successivo, ad una verifica della *performance* dell'Amministratore Esecutivo al fine di definire il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente. Il Comitato propone altresì al Consiglio di Amministrazione, a fronte della presentazione ed approvazione del piano triennale, l'obiettivo target del Piano LTI verificandone successivamente il grado di raggiungimento.

In caso di mancato raggiungimento della soglia di accesso il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno *pro-quota*, all'erogazione dell'incentivo LTI.

Il Piano LTI ha anche finalità di *retention*. Infatti in caso di cessazione del mandato intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano e l'incentivo triennale non può essere erogato, neppure *pro-quota*.

7.3. Cessione di Assets

Ad aprile 2018 la Società ha approvato un piano di remunerazione strategica articolato in uno schema collegato alla cessione di Assets aziendali e in uno schema di Phantom Shares.

Il Piano c.d. "Assets" si propone di remunerare i beneficiari in relazione alla realizzazione, da parte della Società, di benefici economici derivanti dalla cessione di partecipazioni, immobilizzazioni e cespiti. Le finalità che il Piano intende perseguire sono la *retention* dei beneficiari e l'allineamento delle loro *performance* agli interessi aziendali. Il Piano rappresenta un meccanismo di incentivazione autonomo che tiene conto delle competenze, dell'anzianità e dell'esperienza di ciascun beneficiario quali valori aggiunti nella guida e nel supporto del raggiungimento di risultati strategici ed eccellenti.

In considerazione della sua natura contingente il Piano non costituisce una voce del compenso degli amministratori o della retribuzione dei dipendenti e non entra a far parte degli elementi per la determinazione del TFM per gli amministratori e del TFR per i dipendenti né ha, per questi ultimi, alcuna incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti.

Il Piano è rivolto a:

- (i) i due Amministratori Esecutivi con la carica di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e che, anche considerati eventuali rinnovi, siano in carica quale Presidente o Vice Presidente da almeno tre esercizi alla data di approvazione del Piano;
- (ii) i Dirigenti Strategici e
- (iii) i dipendenti della Società, diversi dai Dirigenti Strategici, individuati, a insindacabile giudizio del Consiglio, tra quelli che partecipino al piano di remunerazione variabile denominato *Partnership for Success* (PfS) e che, alla data di approvazione del Piano, abbiano una anzianità aziendale globale di almeno tre anni alle dipendenze della Società.

Entro il 30 giugno di ogni anno il Consiglio di Amministrazione della Società potrà individuare ulteriori Dirigenti Strategici e/o PfS destinatari del Piano che abbiano maturato i requisiti di anzianità aziendale previsti dal Piano.

Il Piano, che ha una durata di nove anni dalla sua approvazione, riconosce a favore dei beneficiari il diritto di ricevere l'erogazione di un incentivo in denaro ed i diritti derivanti dal Piano a favore di ciascun beneficiario non sono suscettibili di atti dispositivi.

Gli eventi che, ai termini e condizioni del Piano, possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore dei beneficiari sono le cessioni (vendita, fusione, permuta, conferimento o operazioni similari) di asset (qualsiasi immobilizzazione, materiale o immateriale, cespiti

patrimoniale, inclusi brevetti e altri diritti di proprietà intellettuale), di azienda o ramo d'azienda (quali un *business*, un'unità produttiva, una divisione), di partecipazioni societarie (incluse le partecipate e le controllate) detenute dalla Società direttamente o tramite controllate, suscettibili ed oggetto di cessione.

Ammontare e ripartizione dell'incentivo

Per ciascuna cessione di Asset che si perfezioni entro il periodo di durata del Piano i destinatari del Piano avranno diritto a ricevere un incentivo lordo complessivo (da ripartirsi tra i beneficiari secondo i criteri indicati nel Regolamento del Piano e di seguito illustrato) calcolato sulla base del 10% della differenza tra il corrispettivo della cessione e il valore di carico dell'assets, rapportato naturalmente alla percentuale oggetto di cessione, purché tale valore risulti superiore a zero.

L'ammontare lordo così determinato è previsto sia ripartito come di seguito indicato:

- (i) il 60% dell'incentivo lordo è attribuito agli Amministratori Esecutivi in modo tale che al Presidente sia riconosciuto il 35% dell'incentivo lordo e al Vice Presidente il 25% dell'incentivo lordo. Qualora, ai termini e alle condizioni del Piano, solo un Amministratore Esecutivo abbia diritto all'incentivo, il 60% dell'incentivo lordo sarà attribuito a tale Amministratore Esecutivo.
- (ii) il 25% dell'incentivo lordo è attribuito a tutti i Dirigenti Strategici aventi, ai termini e condizioni del Piano, diritto all'incentivo e tra i medesimi ripartito in parti uguali.
- (iii) il 15% dell'incentivo lordo è attribuito ai PfS aventi diritto all'incentivo e tra i medesimi ripartito in parti uguali.

Spetta al Comitato Remunerazione e Nomine l'accertamento di quegli eventi che, ai termini e condizioni del Piano, possono dar luogo all'erogazione di un incentivo, la quantificazione dell'incentivo spettante a ciascun beneficiario, nonché il compimento di ogni e qualsiasi atto, adempimento, formalità e comunicazione necessaria ai fini dell'attuazione del Piano.

Cessazione

Il Piano cessa di produrre i propri effetti alla scadenza del nono anno successivo alla data di approvazione.

Ciascun beneficiario perde la qualifica di beneficiario, con la cessazione, a seconda dei casi, della carica di Presidente o Vice Presidente o del rapporto di lavoro (nel caso dei Dirigenti Strategici e PfS), con conseguente decadenza dal diritto di percepire un incentivo con la sola eccezione dei casi di revoca del mandato di amministrazione senza giusta causa, licenziamento per giustificato motivo o senza giusta causa dei dirigenti.

La Società si riserva il diritto alla restituzione dell'incentivo qualora (i) siano accertate circostanze che avrebbero consentito di non procedere all'erogazione (ad esempio: inadempimento doloso o gravemente colposo da parte di un beneficiario degli obblighi di legge o di contratto applicabili, a seconda dei casi, alla carica o al rapporto di lavoro, la violazione dolosa o gravemente colposa di norme o procedure aziendali, del Codice Etico o

del modello di organizzazione gestione e controllo della Società), oppure (ii) sia accertato che è stato erogato sulla base di dati dolosamente alterati.

7.4. Piano Phantom Shares

Come complemento del piano di remunerazione strategica collegato alla cessione di Assets dal 2018 la Società ha istituito uno schema di Phantom Shares riservato agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici, come approvato dall'assemblea degli azionisti il 1 ottobre 2018.

In una prima fase i Dirigenti Strategici potranno essere individuati solamente tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi che siano membri del c.d. *Corporate Management Committee*. Successivamente il Consiglio di Amministrazione, entro il 30 giugno di ogni anno (sempre che non siano ancora state assegnate tutte le Phantom Shares assegnabili), potrà individuare come beneficiari alcuni ulteriori Dirigenti.

Il Piano si propone di incentivare managers in grado di incidere sui risultati aziendali e far crescere la capitalizzazione della Società. Il Piano costituisce pertanto uno strumento, che si aggiunge al corrispettivo degli Amministratori e alla retribuzione dei dirigenti, finalizzato a creare un meccanismo di incentivazione autonomo che tenga conto delle competenze, dell'anzianità e dell'esperienza di ciascun beneficiario quali valori aggiunti nella guida e nel supporto del raggiungimento di obiettivi strategici. Le finalità che il Piano intende perseguire sono, allo stesso tempo, la *retention* dei beneficiari e il miglior allineamento delle loro *performance* agli interessi degli azionisti.

Il Piano prevede che l'assegnazione gratuita delle Phantom Shares non sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*. L'incentivo che i beneficiari hanno diritto di ricevere ai termini e condizioni del Piano è basato sul numero di Phantom Shares assegnate a ciascun beneficiario e sull'incremento del prezzo di borsa delle azioni registrato alla data dell'evento (ovvero, in caso di Cambio di Controllo in seguito ad offerta pubblica di acquisto, del prezzo dell'offerta pubblica di acquisto) rispetto al valore di assegnazione.

Il numero massimo di Phantom Shares complessivamente assegnabili ai beneficiari sulla base del Piano è pari al 12% del numero di azioni ordinarie alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera con cui individua un determinato soggetto come destinatario del Piano, determina, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, anche il numero di Phantom Shares al medesimo assegnabili e la percentuale di ripartizione del numero di azioni assegnabili.

Nel caso in cui i beneficiari perdano i propri diritti ai sensi del Piano, le Phantom Shares loro precedentemente assegnate saranno considerate non assegnate e pertanto potranno, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, essere offerte a nuovi beneficiari oppure a chi è già beneficiario, al medesimo valore di assegnazione di quello delle Phantom Shares precedentemente assegnate.

In caso di operazioni sulle azioni ordinarie o sul capitale della Società quali la conversione in azioni ordinarie di altre categorie di azioni, il raggruppamento o *split* di azioni, aumenti di capitale, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale, annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni ordinarie, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto consultivo del Comitato Remunerazione e Nomine, apporterà al Piano le modifiche e integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano. Analogo principio troverà applicazione nel caso di modifiche legislative o regolamentari ed altri eventi suscettibili di alterare i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

Il valore di assegnazione è pari alla media ponderata dei prezzi delle azioni ordinarie rilevati nei 36 mesi precedenti rispetto alla data d'individuazione del singolo destinatario del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il prezzo delle azioni ordinarie alla data dell'evento sarà pari alla media ponderata dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie rilevati nei giorni di negoziazione che ricadono nei 90 giorni di calendario precedenti la data dell'evento (salvo che nel caso del Cambio di Controllo a seguito di offerta pubblica d'acquisto volontaria o obbligatoria).

Ciascun beneficiario perde irrevocabilmente il diritto a percepire un incentivo qualora, prima dell'erogazione dell'incentivo:

- (a) se Amministratore Esecutivo: rassegni le proprie dimissioni volontarie; sia revocata la carica di Amministratore, per giusta causa; ricorrendo una giusta causa, gli sia revocata la carica di Presidente o Vice Presidente o siano modificate sostanzialmente le deleghe e poteri o sia modificato sostanzialmente il ruolo o la collocazione organizzativa;
- (b) se Dirigente Strategico, rassegni le proprie dimissioni volontarie o sia licenziato per giusta causa.

Le *Phantom Shares* sono assegnate rispettando il principio di parità di assegnazione, a parità di anzianità di servizio globale, tra i Dirigenti Strategici che siano invitati a partecipare al Piano nello stesso momento.

Gli eventi che possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore, a seconda dei casi, degli Amministratori Esecutivi o di uno di essi (o dei suoi eredi) sono i seguenti:

- (i) Cambio di Controllo;
- (ii) mancato rinnovo della carica di Amministratore alla scadenza del mandato;
- (iii) revoca senza giusta causa della carica di Amministratore da parte dell'Assemblea;
- (iv) revoca della carica di Presidente o Vice Presidente o sostanziale modifica delle deleghe e poteri o sostanziale modifica del ruolo o della collocazione organizzativa senza la ricorrenza di una giusta causa;
- (v) dimissioni dell'Amministratore per giusta causa, da ricondursi, a titolo esemplificativo, a una modifica dei poteri, della collocazione organizzativa e del ruolo dell'Amministratore senza che ne ricorra una giusta causa;
- (vi) morte dell'Amministratore;
- (vii) invalidità permanente tale da impedire l'esercizio della carica di Presidente o di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;

(viii) cessazione della carica per il raggiungimento dell'età pensionabile.

Gli eventi che possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore, a seconda dei casi, dei Dirigenti Strategici o di uno di essi (o dei suoi eredi) sono i seguenti:

- (i) Cambio di Controllo;
- (ii) dimissioni per giusta causa;
- (iii) licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- (iv) morte o invalidità permanente tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- (v) delisting;
- (vi) cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dell'età pensionabile.

Per i soli beneficiari che siano Dirigenti Strategici, l'importo dell'incentivo sarà:

- (i) diminuito del 50% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale inferiore a 10 anni;
- (ii) incrementato del 10% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 15 anni;
- (iii) incrementato del 20% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 20 anni;
- (iv) incrementato del 30% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 25 anni;
- (v) incrementato del 50% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 30 anni.

Le *Phantom Shares* non sono suscettibili di cessione e, più in generale, di atti dispositivi.

In data 17 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha formalmente approvato il regolamento del piano, senza apportare modifiche alla bozza già allegata alla relazione all'Assemblea, e ha dato avvio all'attuazione del piano, individuando, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nominativamente i beneficiari del piano e determinando il numero di Phantom Shares da assegnare gratuitamente a ciascun beneficiario.

In conformità ai criteri stabiliti dal regolamento del piano, il c.d. valore di assegnazione di ciascuna Phantom Share, è stato determinato in Euro 16,451.

Il Comunicato stampa messo in pari data recava le informazioni di cui alla tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (inclusi beneficiari e singoli ammontari).

8. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Per quanto concerne gli Amministratori Esecutivi nessuna indennità è dovuta in caso di revoca del mandato per giusta causa. Peraltro la Società non prevede la corresponsione di

indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato diversi da quelli indicati in questa politica.

La corresponsione di una specifica indennità è riconosciuta in caso di revoca da parte dell'Assemblea o revoca delle deleghe da parte del Consiglio, senza giusta causa nonché risoluzione ad iniziativa dell'amministratore in caso di sostanziale modifica del ruolo, della collocazione organizzativa o delle deleghe attribuite e/o i casi di OPA "ostile" o più in generale di dimissioni per giusta causa motivate da ragioni diverse da quelle a titolo esemplificativo menzionate.

In tali casi l'indennità è pari a 3,5 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la RGA (retribuzione globale annua, costituita dal compenso fisso a cui va aggiunta la media di quelli variabili percepita nel biennio precedente).

Questo ammontare è definito allo scopo di garantire un trattamento omogeneo tra Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è allineato con le prevalenti prassi di mercato delle società quotate.

In caso di mancato rinnovo della carica, è previsto un indennizzo pari ad 2,0 annualità del compenso annuo lordo intendendosi la somma del compenso globale (compenso annuo lordo definito come la somma del compenso fisso annuale incrementato della media delle remunerazioni variabili percepite nel biennio precedente).

In caso di dimissioni dalla carica, nessuna indennità spetta agli Amministratori Esecutivi, che sono tenuti a un periodo di preavviso di sei mesi in mancanza del quale l'Amministratore dimissionario sarà tenuto a corrispondere alla Società una indennità pari al 25% (venticinque per cento) del compenso fisso annuale.

In caso di dimissioni dalla carica per giusta causa (ad esempio: modifica dei poteri, collocazione organizzativa e del ruolo o all'attribuzione di tali poteri, collocazione organizzativa o ruolo ad altri soggetti o comitati e/o al caso di OPA "ostile" che si materializzasse in un cambiamento degli assetti proprietari e di controllo della Società) l'Amministratore non sarà tenuto a rispettare il preavviso e avrà diritto all'erogazione di un indennizzo pari a 3,5 la RGA, come in precedenza definita.

In caso di malattia o infortunio, che dovessero impedire lo svolgimento della funzione degli amministratori investiti di particolari cariche, è prevista la corresponsione per un periodo non superiore a dodici (12) mesi consecutivi di un indennizzo pari ad una annualità del compenso base annuale. Superato tale periodo, la Società ha la facoltà di recedere, con un preavviso di tre mesi, corrispondendo un indennizzo pari ad Euro 2.500.000 lordi.

9. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Al fine di attrarre, motivare e trattenere i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il pacchetto remunerativo per tale popolazione aziendale è composto come segue:

- una componente fissa annua lorda/RAL;

- una componente variabile con erogazione annuale (denominata PfS ovvero “*Partnership for success*”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali/di ruolo con un on target bonus del 40% sul salario base;
- una componente variabile di medio/lungo termine (Piano LTI) collegata a specifici obiettivi, ad erogazione differita con un limite massimo di una annualità sul salario base al momento dell’assegnazione.

Gli stipendi base/RAL sono verificati ed all’occorrenza adeguati annualmente dalla Direzione Risorse Umane, con l’approvazione degli Amministratori Delegati, in considerazione di diversi fattori, quali a titolo esemplificativo non esaustivo: a) andamento del mercato del lavoro; b) *performance* lavorativa; c) livello di responsabilità/ruolo; d) equilibrio/equità livelli retributivi interni; e) *benchmark* di società comparabili per posizioni simili; f) esperienza, competenza, potenziale, prospettive di carriera.

Le componenti variabili mirano a motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di obiettivi annuali (MBO/PfS) nonché di obiettivi strategici a più lungo termine.

Il Piano LTI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si propone di fidelizzare e motivare le risorse chiave facendo leva su una struttura retributiva modificata in alcune componenti, che consenta l’accumulazione di un capitale di lungo termine. Il Piano LTI è finalizzato a garantire alla Società di godere di una maggiore stabilità organizzativa quale risultato di un presidio delle posizioni chiave che garantisca una continuità di gestione e l’allineamento agli obiettivi strategici aziendali anche su un orizzonte temporale di medio periodo.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, essendo tutti inquadrati come dirigenti, godono di benefici non monetari che includono polizze sanitarie, polizze infortuni (professionale ed extra-professionale), polizza vita e benefici previdenziali. Nel corso del 2013 la Società ha istituito per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli altri dirigenti della Società un programma *ad hoc* di benefici non monetari denominato *Flexible Benefits* il cui ammontare varia a seconda dell’anzianità in servizio nella qualifica dirigenziale (anzianità calcolata con riferimento esclusivo a SAES). Per il 2018 gli importi sono i seguenti: 3.000 euro per dirigenti con anzianità nella qualifica in SAES oltre 6 anni; 2.000 euro per gli altri dirigenti. Per l’anno 2019 le rispettive somme saranno aumentate a 3.500 euro e 2.500 euro.

Infine i Dirigenti con Responsabilità Strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società, ai sensi del contratto di lavoro (CCNL dirigenti industria) che stabilisce i limiti, ammontare e modalità applicative.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate o in altri organismi societari (es. Organismo di Vigilanza) non percepiscono, di massima, alcuna remunerazione aggiuntiva rispetto alla remunerazione che ricevono in qualità di dipendenti. Questo principio si applica anche a tutti gli altri dirigenti del Gruppo non aventi responsabilità strategiche.

10. Patti di non concorrenza e “Change of control”

La Società può stipulare con i propri Amministratori Esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedano, per il momento in cui cessi il rapporto, il riconoscimento di un corrispettivo rapportato al compenso annuale e parametrato in relazione alla durata e all’ampiezza del vincolo stabilito nel patto stesso.

Il vincolo, da terminarsi di volta in volta, è riferito al settore merceologico/mercato in cui opera il Gruppo e può giungere ad avere un’estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche facenti parte del c.d. Corporate Management Committee è previsto, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto dettato dall’art. 13 del CCNL, che al verificarsi di un “change of control” il dirigente possa risolvere il rapporto entro 180 giorni dalla data legale di avvenuto cambiamento senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento di una indennità pari a 3 annualità globali (inclusiva delle media dei variabili previsti: PfS, LTIP) lorde oltre che il diritto alla indennità di preavviso prevista dall’art. 23 del CCNL in caso di risoluzione.

Analogamente, in caso di “change of control” la Società che decida di risolvere il rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche facenti parte del c.d. Corporate Management Committee entro 180 giorni dalla data legale di avvenuto cambiamento garantirà agli stessi, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto dettato dagli artt. 19-22-23 del CCNL, il riconoscimento di una indennità pari a 3 annualità globali (inclusiva delle media dei variabili previsti: PfS, LTIP) lorde, oltre che il diritto alla indennità di preavviso prevista dall’art. 23 del CCNL in caso di risoluzione.

Per “change of control” si intende qualunque evento che, direttamente o indirettamente, modifichi l’assetto proprietario, la catena di controllo della Società e della società controllante.

Tali previsioni derogano in modo migliorativo e si sostituiscono integralmente a quanto disciplinato dal CCNL dirigenti industria e sono parte integrante e sostanziale dei contratti individuali di lavoro.

11. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è deliberata dall’assemblea all’atto della nomina in base alle tariffe professionali (se applicabili) e/o le normali prassi di mercato.

In merito, si ricorda che l’Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 ha determinato la sopra citata retribuzione annuale nella misura di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per il Presidente e di Euro 29.000,00 (ventinovemila/00) per ciascun altro Sindaco Effettivo.

A seconda della loro partecipazione ad altri organi di controllo (ad esempio Organismo di Vigilanza), nei limiti consentiti dalla normativa vigente, i sindaci possono ricevere compensi aggiuntivi.