



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 articolo 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 2012****Premessa**

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di SAES Getters S.p.A. (di seguito “SAES” o la “Società”) è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

La Società definisce la politica generale sulle remunerazioni per l’esercizio 2012 (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 come di seguito descritte;
- garantire un adeguato livello di **trasparenza** sulle politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- favorire **il corretto coinvolgimento** degli organi societari competenti nell’approvazione della Politica di remunerazione.

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 dicembre 2011, cui SAES ha aderito e che entrerà in vigore a partire dall’esercizio 2012, tiene conto delle previsioni di cui all’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il “Testo Unico”), 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:

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo del 2006, come successivamente modificato, da ultimo nel dicembre del 2011, dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Compensation Committee: il Comitato per la Remunerazione costituito dalla Società in recepimento dell’articolo 6 del Codice.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sono quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (siano essi esecutivi o meno) della Società stessa e ricomprendono anche i membri effettivi del Collegio Sindacale, come definiti 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.

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 conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali.

Piano LTI: indica il Piano “*Long Term Incentive* ” illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica per quanto attiene agli amministratori esecutivi e nel paragrafo 9 per quanto attiene ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Tale componente di retribuzione variabile è corrisposta con un differimento triennale.

Remunerazione Variabile: è rappresentata dai compensi legati al raggiungimento di obiettivi annuali e pluriennali, una rilevante parte della quale (Piano LTI) corrisposta in modo differito, come richiesto dalle norme sulla *governance* societaria previste nel Codice. La remunerazione variabile si compone del MBO e del Piano LTI.

Yearly Total Direct Compensation Target: indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale lorda che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target*; (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, l'anno 2012 è il primo anno di formalizzazione della suddetta Politica, volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo vieppiù interessati a mercati tecnologici sempre più complessi, diversi e fortemente competitivi tenendo anche in debito conto le dinamiche del mercato del lavoro.

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *top 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 sorregge la Politica.

Va rimarcato un aspetto peculiare di SAES che opera in contesti ad elevato contenuto tecnologico ed interamente su mercati internazionali, pur essendo localizzata in Italia dove la concorrenza tra aziende nel medesimo segmento tecnologico è minore. Pertanto l'aspetto di maggiore rilevanza nella determinazione della remunerazione è la creazione di meccanismi che creino una forte identificazione con l'azienda e siano adeguati alla realtà del mercato globale di riferimento.

2. *Compensation Committee*

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dal 17 dicembre 1999, il “*Compensation Committee*”, con funzioni di natura consultiva e propositiva. In particolare, il *Compensation Committee*, in ossequio all’articolo 6 del Codice di Autodisciplina:

- 1) fornisce al Consiglio di Amministrazione proposte e pareri relativamente alle politiche adottate dalla Società in materia di remunerazione, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati suggerendo eventuali miglioramenti;
- 2) esamina le proposte relative alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- 3) esprime pareri o presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, tenuto conto della Politica;
- 4) verifica l’adeguatezza e la corretta applicazione dei criteri per la remunerazione del *management* della Società e la loro coerenza nel tempo;
- 5) concorre alla determinazione e propone degli obiettivi (*target*) relativi ai piani di remunerazione variabile;
- 6) verifica il raggiungimento degli obiettivi di remunerazione variabile definiti per gli amministratori esecutivi;
- 7) verifica l’applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione.

Ad oggi, i componenti del *Compensation Committee* sono le persone di seguito indicate: Prof. Adriano De Maio (*Lead Independent Director*), Prof. Andrea Sironi (Consigliere Indipendente) e Dr. Stefano Baldi (Consigliere non esecutivo).

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 *Compensation Committee* ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del *Compensation Committee*, definisce la Politica.

Il *Compensation Committee*, nell’espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali. In particolare, la Direzione Risorse Umane della Società, con l’eventuale supporto di società di consulenza specializzate, fornisce al *Compensation Committee* tutte le informazioni e le analisi necessarie per la sua finalizzazione.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato partecipa alle riunioni del *Compensation Committee*. A tali riunioni possono partecipare anche gli altri sindaci.

Una volta definita, la proposta di Politica elaborata dal *Compensation Committee* è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che potrà apportare alla stessa eventuali emendamenti o modifiche ritenute necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenendo conto delle osservazioni e delle proposte del *Compensation Committee*, delibera in via definitiva sulla Politica e approva la relazione sulla remunerazione descritta al paragrafo che segue.

Il *Compensation Committee* ha approvato la proposta di Politica relativa all'esercizio 2012 in data 2 marzo 2012.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Politica in data 13 marzo 2012.

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 che deve essere sottoposta annualmente all'assemblea dei soci ai sensi degli art. 123-ter del Testo Unico, che 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, deve essere messa a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet e mediante invio al e deposito presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato (NIS) 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 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 per un tempo almeno pari a quello in cui le remunerazioni in linea con la Politica sono attribuite.

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 *Compensation Committee* e *Audit Committee*, 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 Stefano Baldi, Adriano De Maio, Giuseppe della Porta, Andrea Dogliotti, Andrea Gilardoni, Pietro Mazzola, Roberto Orecchia, Andrea Sironi e Gianluca Spinola.

L'assemblea degli Azionisti di SAES del 21 aprile 2009, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, aveva 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 120.000 euro ed è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione riunitosi successivamente alla nomina come segue:

- euro 10.000 per ciascun consigliere di amministrazione; e
- euro 20.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea ha inoltre stabilito i seguenti compensi per i comitati interni al Consiglio di Amministrazione:

- euro 9.000 per ciascun componente dell'*Audit Committee* ed euro 16.000 per il suo Presidente;
- euro 4.000 per ciascun componente del *Compensation Committee* ed euro 7.000 per il suo Presidente.
- nessun compenso è previsto per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Il compenso aggiuntivo degli amministratori investiti di particolari cariche è determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio ha stabilito i seguenti compensi annuali:

- euro 16.000 al consigliere indipendente facente parte dell'Organismo di Vigilanza;
- euro 20.000 al *Lead Independent Director*.

Ai Consiglieri spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa c.d. *D&O (Directors & Officers) Liability* a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Inoltre, sempre 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 su azioni.

6. La remunerazione degli amministratori esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato)

Il *Compensation Committee* formula al Consiglio di Amministrazione proposte e/o pareri in relazione al compenso da attribuire agli amministratori esecutivi.

La remunerazione degli amministratori esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile suddivisa in due parti:
 - ✓ una ad erogazione annuale (denominata MBO), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;
 - ✓ una di medio/lungo termine ad erogazione differita (c.d. Piano LTI).

La Società ritiene che la remunerazione debba essere collegata alle *performance* aziendali. Tuttavia la competitività della remunerazione non deve essere basata su una spinta troppo elevata solo sui risultati di breve termine e deve pertanto essere perseguito un corretto equilibrio tra remunerazione fissa e variabile, evitando eccessi che trovano scarsa giustificazione in un settore nel quale il successo della Società prescinde in buona parte dalle ottimizzazioni di breve termine.

La componente fissa è determinata in misura proporzionale all'ampiezza del ruolo, alle responsabilità e deve rispecchiare 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 fossero 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. 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;
- b) l'incentivo a *target* MBO (annuale) nel caso del raggiungimento degli obiettivi può rappresentare una componente significativa della retribuzione ma non può essere superiore a una volta la componente fissa annua lorda/RAL;
- c) tutti i pagamenti sono effettuati in epoca successiva all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza.

Si rimanda alla successiva sezione 7 per la descrizione più analitica del piano MBO e Piano LTI.

In favore degli amministratori esecutivi non legati da rapporti di lavoro dirigenziale, il Consiglio di Amministrazione generalmente prevede, allo scopo di garantire un trattamento comparabile a quello garantito *ex lege* e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo:

- l'attribuzione di un Trattamento di Fine Mandato (il “TFM”) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 aventi caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 c.c., riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani 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 regolarmente istituito dall'assemblea dei soci di SAES Getters S.p.A. il 27 aprile 2006 e dall'assemblea tenutasi il 21 aprile 2009. Beneficiari del TFM sono il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché eventualmente altri Amministratori con incarichi operativi/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, che viene convenzionalmente indicato nella misura del 70% dell'ultimo emolumento globale percepito.

Alle deliberazioni relative al TFM è stata data attuazione mediante accensione, presso una primaria compagnia di assicurazione, a nome della Società, di una polizza TFM in linea con i requisiti di legge, alimentata con un premio annuo di importo pari alla quota di accantonamento effettuato a titolo di trattamento di fine mandato, idonea a raggiungere gli obiettivi aziendali. L'accantonamento è effettuato nella misura del 18% dei compensi - fissi e variabili - erogati agli Amministratori beneficiari, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 codice civile.

- una polizza relativa a infortuni professionali ed extraprofessionali con premi a carico della Società;
- un trattamento per invalidità permanente e per morte causa malattia;
- una polizza per copertura sanitaria;
- ulteriori *benefit* tipici della carica.

Alla data della presente Politica, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del *Compensation Committee*, può attribuire agli amministratori esecutivi *bonus* discrezionali in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati del Gruppo.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli amministratori esecutivi è compiuta dal *Compensation Committee* 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. MBO e Piano LTI

La componente variabile annuale (“**MBO**”) consente di valutare la *performance* del beneficiario 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 *Compensation Committee*, e sono connessi alla *performance*, su base annuale, della Società e del Gruppo.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento di una condizione di accesso (cosiddetto *on/off*) di tipo finanziario (nell'esercizio 2012 la Posizione Finanziaria Netta) nel rispetto del piano strategico triennale ed è commisurata ad un parametro quantitativo di redditività annuale (nell'esercizio 2012 EBIT) sempre nel rispetto del piano strategico triennale.

In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli amministratori esecutivi l'incentivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore ad 1 (una) volta la componente fissa annua lorda/RAL. Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato, a far data dal 2009, un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico triennale (prima quello “2009/2011” e poi il successivo “2012/2014”), ovvero Piano LTI.

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 75% della componente fissa annua lorda/RAL (policy 2012-2014) al raggiungimento dell'obiettivo target ma qualora venga superato il target proporzionalmente aumenterà sino al cap massimo di 2 (due) volte la componente fissa annua lorda/RAL.

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 riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli amministratori esecutivi si segnala che, con cadenza annuale, il *Compensation Committee* elabora e propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi del MBO e procede, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* dell'amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

Compete altresì al *Compensation Committee* il compito di valutare la proposta di attribuzione e l'esatta quantificazione del Piano LTI in relazione al raggiungimento degli obiettivi precedentemente assegnati ai fini di tale piano.

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

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

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

Per quanto concerne gli amministratori esecutivi la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

Nessuna indennità è dovuta in caso di revoca del mandato per giusta causa.

La corresponsione di una specifica indennità può essere 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 per giusta causa, intendendosi, in via esemplificativa, la sostanziale modifica del ruolo o delle deleghe attribuite e/o i casi di Opa "ostile".

In tali casi l'indennità è pari a 2,5 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma solo del compenso fisso e quindi con totale esclusione delle parti variabili.

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 revoca delle deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione motivata da una *performance* aziendale significativamente inferiore (*i.e.* non inferiore al 40%) rispetto ai risultati di aziende comparabili per dimensione e mercato di riferimento o di una rilevante distruzione del valore che prescinda da ragioni di mercato, l'indennità può essere ridotta o, in casi estremi, integralmente non corrisposta.

In caso di mancato rinnovo della carica, è previsto un indennizzo pari ad una annualità commisurata al compenso base annuale.

In caso di dimissioni dalla carica, nessuna indennità spetta agli Amministratori esecutivi, che sono tenuti a un periodo di preavviso di sei mesi.

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 commisurata al compenso base annuale. Superato tale periodo, la Società ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, con un preavviso di tre mesi, corrispondendo un indennizzo pari ad Euro 1.500.000 lordi.

9. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi membri effettivi del Collegio Sindacale)

Al fine di motivare e trattenere i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (si fa esplicito riferimento ai dirigenti di primo livello facenti parte del c.c. *Corporate Management Committee*, un comitato aziendale non societario che riunisce i primi livelli della Società con funzioni informative dove gli amministratori esecutivi forniscono e condividono le linee guida e gli obiettivi, esclusi quindi i membri effettivi del Collegio Sindacale), il pacchetto remunerativo è composto come segue:

- una componente fissa annua lorda/RAL;
- una componente variabile con erogazione annuale (denominata MBO/PFS ovvero “*Partnership for success*”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali/di ruolo con un limite massimo 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.

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 quantitativi e modalità applicative.

10. Patti di non concorrenza

La Società può stipulare con i propri amministratori esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato al compenso in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore merceologico in cui opera il Gruppo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo.

11. Remunerazione del Collegio Sindacale

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

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.