

Relazione illustrativa degli Amministratori redatta ai sensi dell'articolo 125-ter, primo comma, del TUF, sul punto 4 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria e straordinaria degli azionisti di SAES Getters S.p.A. convocata, presso gli uffici della Società in Milano, Piazza Castello 13 in unica convocazione per il giorno 23 aprile 2024, alle ore 10:30

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;

4.1. Approvazione della politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 58/1998;

4.2. Deliberazioni sulla seconda sezione della relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998;

Signori Azionisti,

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi (la "Relazione" ovvero la "Relazione sulla Remunerazione") è stata redatta alla luce dei Principi e delle Raccomandazioni contenuti nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. del gennaio 2020, cui SAES ha aderito e 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 in materia di operazioni con Parti Correlate, da ultimo aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2021, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato e mira a fornire agli azionisti, investitori e mercato una chiara e completa illustrazione della politica in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

Vi informiamo che sulla Relazione il Comitato Remunerazione e Nomine in data in data 7 marzo 2024 ha espresso parere favorevole e che la stessa è stata successivamente approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

1

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2024 e – fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ.- dei componenti degli organi di controllo nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica (la "Politica");
- la Sezione II in relazione all'esercizio 2023, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; illustra, con riferimento sempre all'esercizio 2023, i compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo (con specifica indicazione nominativa per gli stessi) e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica (in forma aggregata, visto anche che SAES rientra nei parametri dimensionali di società di "minori dimensioni" ai sensi del Regolamento CONSOB 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate). Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni: (i) sulle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, (ii) sulle Phantom Shares come da Piano implementato il 17 ottobre 2018 di cui alla tabella 3 A Schema 7-bis del Regolamento Emittenti, (iii) sul LTIP di cui alla tabella 3B Schema 7-bis del Regolamento Emittenti e (iv) su come, ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 lett. b-bis) TUF, la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla Sezione II della relazione sulla remunerazione.

La relazione sarà messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Lainate, Viale Italia 77, nonché all'indirizzo internet della Società, <https://www.saesgetters.com/it/investor-relations/area-investors/assemblea-dei-soci>.

Vi rammentiamo infine che il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato affinché l'assemblea sia chiamata a deliberare:

- ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, TUF in senso favorevole o contrario, sulla Sezione I della Relazione, con voto vincolante; qualora l'Assemblea dei soci non approvasse la Politica continuerebbero a trovare applicazione le remunerazioni conformi alla più recente politica approvata dalla Assemblea o, in mancanza, le prassi vigenti;
- ai sensi dell'art. 123-ter, commi 4 e 6, TUF in senso favorevole o contrario, sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante.

Ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione

Quanto al punto 4.1. all'ordine del giorno:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di SAES Getters S.p.A.:

- *preso atto delle informazioni ricevute;*

delibera

a) di approvare la politica della Società in materia di remunerazione (Sezione I) dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo, come descritta nell'apposita Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-ter commi 3, 3-bis e 3-ter del D.Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato e integrato nonché dell'art. 84-quater e relativo Allegato 3A, Schema 7-bis del regolamento approvato con delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 come successivamente modificato e integrato;

b) di dare mandato al Presidente e Amministratore Delegato per espletare le formalità richieste dalla normativa vigente, nonché per compiere tutto quanto occorra per la completa esecuzione della deliberazione sopra riportata, con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario e opportuno, nessuno escluso e con facoltà di delega a terzi."

Quanto al punto 4.2 all'ordine del giorno:

"L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di SAES Getters S.p.A.:

- preso atto delle informazioni ricevute;

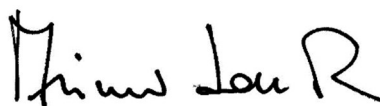
delibera

a) di approvare la Sezione II della Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 comma 4, come successivamente modificato e integrato, nonché dell'art. 84-quater e relativo Allegato 3A, Schema 7-bis del regolamento approvato con delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 come successivamente modificato e integrato;

b) di dare mandato al Presidente e Amministratore Delegato per espletare le formalità richieste dalla normativa vigente, nonché per compiere tutto quanto occorra per la completa esecuzione della deliberazione sopra riportata, con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario e opportuno, nessuno escluso e con facoltà di delega a terzi."

Lainate, 14 marzo 2024

per il Consiglio di Amministrazione



Dr Ing. Massimo della Porta

Presidente

SAES GETTERS S.P.A.

Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti – esercizio 2024

Premessa

La presente relazione definisce la politica sulla remunerazione 2024 e sui compensi 2023 degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dell'organo di controllo fermo quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile (di seguito la “**Relazione**” ovvero la “**Relazione sulla Remunerazione**”) di SAES Getters S.p.A. (di seguito “**SAES**” o la “**Società**”). Essa è suddivisa in due Sezioni: la Sezione I si sofferma sulla politica di remunerazione per l'esercizio 2024 (di seguito la “**Politica 2024**”) degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e dell'organo di controllo ove consentito in forma aggregata, mentre la Sezione II è dedicata, tra l'altro, a dare una rappresentazione ex post dei compensi percepiti dai medesimi soggetti.

Per una più agevole lettura, le definizioni delle parole indicate con lettera iniziale maiuscola sono riportate in coda al presente documento.

In generale, la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di SAES 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 e le sue strategie, come definite dal Consiglio di Amministrazione, nonché per aiutare il perseguimento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società stessa.

La Politica 2024 è stata redatta alla luce dei Principi e delle Raccomandazioni contenuti nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. del gennaio 2020, cui SAES ha aderito e tiene conto delle previsioni di cui all'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (di seguito il “**TUF**”), all'art. 84-*quater* del Regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (di seguito il “**Regolamento Emittenti**”) e all'Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schema 7-*bis*; nonché delle disposizioni contenute nella Procedura in materia di operazioni con Parti Correlate, da ultimo aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2021, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

La Politica 2024 verrà applicata agli amministratori ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, come tali ultimi intendendosi le 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, come individuati, a insindacabile giudizio del Consiglio di

Amministrazione, tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti dell'Amministratore Esecutivo e, sempre che il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, ritenga ricoprano ruoli organizzativi di rilievo strategico all'interno della Società, in tutti i casi con un'anzianità di servizio di almeno tre anni in Società.

Cessione del business del Medical Nitinol

L'esercizio 2023 ha rappresentato un momento di cambiamento importante per la Società e per le sue partecipate (di seguito il "**Gruppo**"). La cessione delle società americane Memry Corporation e SAES Smart Material, esercenti il cosiddetto *business* del Medical Nitinol, avvenuta nel mese di ottobre 2023, ha comportato una elevata realizzazione di valore per tutti gli *stakeholder*, con una plusvalenza di più di 800 milioni di Euro, un importante flusso di cassa in entrata ma anche il cambiamento del perimetro di Gruppo. Le società partecipate americane rappresentavano, infatti, più delle metà degli asset di Gruppo e generavano una buona parte degli EBITDA consolidati. Il Gruppo è, pertanto, ora entrato in una nuova fase del proprio percorso di crescita, di cui è necessario tenere conto nella predisposizione ed approvazione della presente Politica 2024.

Si ricorda che la cessione del business del Medical Nitinol è stata coerente con le caratteristiche fondamentali e storiche di SAES: la società ed il suo Gruppo sono da sempre stati caratterizzati dall'essere *multibusiness*, concentrato sulla ricerca e sullo sviluppo di numerose linee di prodotti, in settori merceologici anche molto diversi tra loro, basati su diverse piattaforme tecnologiche. Il Gruppo opera con diverse divisioni, tutte accomunate dalla ricerca in innovazione tecnologica; inventa e produce internamente nuove famiglie e nuovi composti di materiali "funzionali", materiali cioè dotati di speciali caratteristiche di utilizzo che trovano impiego in svariati settori, tra cui: *consumer electronics*, domotica, *automotive*, acceleratori di particelle, medicale e generazione dell'alto vuoto. Ognuno dei *business* operati ha un proprio *business model* e sfrutta piattaforme tecnologiche diverse.

Può capitare, come già accaduto in passato, che un *business* gestito diventi troppo grande per le dimensioni economico-finanziarie della Società o che il contesto in cui la Società opera in tale *business* muti, richiedendo investimenti futuri di capitali troppo onerosi rispetto alle capacità del Gruppo per continuare ad incrementare o anche solo per mantenere gli EBITDA realizzati. Quando accadono tali eventi la Società deve interrogarsi sulla opportunità di mantenere il business nel proprio perimetro oppure se, nell'interesse degli *stakeholder*, cederlo e conseguire una immediata creazione di valore, oggetto di successivo reinvestimento.

Le politiche sulla remunerazione approvate nel passato sono sempre state ispirate alle descritte caratteristiche di SAES e del suo Gruppo. L'operazione di dismissione del *business* del Medical Nitinol ha portato il Consiglio di Amministrazione della Società a discutere prime linee guida strategiche volte a condurre il Gruppo ad una nuova evoluzione, post cessione che, nel corso dell'esercizio 2023 sono state declinate in nuove azioni che verranno poste in essere dalle singole divisioni nonché a discutere gli utilizzi dei *proceeds* della cessione. Sul punto si veda per maggiori dettagli la Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2023, nel paragrafo

17, *Considerazioni sulla lettera del 14 dicembre 2023 del Presidente del Comitato per la corporate governance.*

Le evoluzioni sopra descritte richiedono di adeguare le politiche di remunerazione degli Amministratori, e in particolare dell'Amministratore Esecutivo, alle rinnovate esigenze di business ed ai nuovi obiettivi aziendali di medio e lungo periodo.

Lista presentata dal socio S.G.G. Holding S.r.l.

In data 13 marzo 2024 il socio di riferimento della Società S.G.G. Holding S.r.l. ha presentato la propria lista per il rinnovo degli organi sociali. Con riferimento alla lista relativa al Consiglio di Amministrazione, la stessa non include il Dott. Giulio Canale, già Amministratore Esecutivo e CFO della Società, che, dunque non sarà parte del nuovo Consiglio di Amministrazione della Società nel prossimo triennio, dopo numerosi anni di carica. La Politica 2024 tiene dunque in considerazione che per il prossimo mandato la Società avrà un solo Amministratore Esecutivo.

SEZIONE I: Politica in materia di remunerazioni – esercizio 2024

1. Organi coinvolti nella approvazione della Politica

La definizione della Politica 2024 è il risultato di un processo trasparente nel quale hanno rivestito un ruolo centrale il Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni di natura consultiva e propositiva, ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

Al primo spettano l'iniziativa e la sottoposizione di proposte al Consiglio di Amministrazione, responsabile della definizione e approvazione delle politiche delle remunerazioni e delle eventuali loro integrazioni ed aggiornamenti. Il Comitato Remunerazione e Nomine, nell'espletamento dei propri compiti, ha assicurato idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali tra le quali, con maggiore rilievo e frequenza, la Direzione Risorse Umane della Società. Con riferimento ai compiti ed alle prerogative del Comitato Remunerazione e Nomine, si fa espresso rinvio alla Relazione sul Governo Societario di SAES.

Il Comitato Remunerazione e Nomine si è avvalso della consulenza dell'Avv. Alberta Figari, socio dello Studio Legance e dell'Avv. Fabio Ambrosiani, socio dello Studio Associato Servizi Professionali Integrati – Fieldfisher, per la redazione del testo della Politica 2024 e della Sezione II del presente documento, relativo ai compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2023. Il Comitato Remunerazione e Nomine si è avvalso di The European House Ambrosetti, per la predisposizione di documento denominato "*Benchmark dei compensi fissi e variabili degli Amministratori Esecutivi*", della società WTW, per uno studio denominato "*Confronto di mercato dei compensi degli amministratori esecutivi*"; la contrattualistica relativa all'Amministratore Esecutivo è stata analizzata, per conto del Comitato Remunerazioni e Nomine, con l'ausilio dello Studio Morpurgo.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, anche nel corso del 2024, così come negli esercizi passati, qualora si presentasse la necessità, potrà far valere la propria raccomandazione di non far presenziare gli Amministratori Esecutivi a discussioni e voti deliberativi relativi alla remunerazione di quest'ultimo onde evitare palesi conflitti di interessi.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco dallo stesso designato hanno partecipato alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine e così potranno fare nel corso dell'esercizio 2024. Le proposte elaborate dal Comitato Remunerazione e Nomine sono state sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato su di esse e sulla Politica 2024.

La Politica di Remunerazione, così approvata dal Consiglio di Amministrazione, viene sottoposta alla Assemblea degli Azionisti, in occasione della deliberazione riguardante la Relazione Finanziaria Annuale 2023

L'esecuzione della Politica 2024 è affidata:

- i. al Consiglio di Amministrazione, con riferimento alle proposte retributive e contrattuali degli Amministratori Esecutivi al momento del conferimento delle deleghe, nonché ogni eventuale successiva modifica o adeguamento;
- ii. alla Direzione Risorse Umane della Società, con l'approvazione degli amministratori delegati, con riferimento alle proposte di adeguamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri effettivi del Collegio Sindacale);
- iii. all'Assemblea, con riferimento ai compensi del Collegio Sindacale.

2. Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, in base a quanto definito nella Politica 2024, ha funzioni di natura consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine, per quanto concerne la gestione del tema remunerazione, anche in ossequio all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* rubricato "Remunerazione": 1) coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della 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 degli amministratori esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione tenuto conto della Politica, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori esecutivi e dalla funzione HR competente, 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; 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; 10) verifica la sussistenza delle circostanze eccezionali che permettano deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione 2023; 11) riferisce al Consiglio sull'attività svolta, almeno annualmente e non oltre il termine per

l'approvazione del bilancio, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'esercizio 2023, il Comitato Remunerazione e Nomine è stato composto da Amministratori non esecutivi Indipendenti ai sensi del Codice di *Corporate Governance* e del TUF nelle persone di Gaudiana Giusti, Luciana Rovelli (fino alle sue dimissioni dal Consiglio di Amministrazione) e un Amministratore non esecutivo Indipendente solo ai sensi del TUF nella persona di Adriano De Maio. Il consigliere De Maio ha rassegnato le dimissioni dal Comitato il giorno 1 febbraio 2023 e il Consiglio di Amministrazione, tenutosi nella medesima data, ha provveduto, nel rispetto di quanto dettato dal Regolamento del Comitato stesso e dal Codice di *Corporate Governance* e previa verifica dei requisiti di professionalità richiesti, a nominare in sua sostituzione il consigliere Alessandra della Porta, amministratore non esecutivo e non indipendente. In data 6 marzo 2023, la Presidente Luciana Sara Rovelli ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Indipendente e non esecutivo di SAES e conseguentemente dalla carica di Presidente e membro del Comitato Remunerazione e Nomine.

In data 7 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare in sostituzione della dottoressa Luciana Sara Rovelli quale membro e Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine l'Amministratore Indipendente e non esecutivo, l'Ing. Stefano Proverbio.

Alla data di approvazione della Politica 2024, pertanto, il Comitato Remunerazione e Nomine è così composto:

- Ing. Stefano Proverbio (Presidente) - Amministratore Indipendente e non esecutivo;
- Avv. Gaudiana Giusti - Amministratore Indipendente e non esecutivo;
- Avv. Alessandra della Porta - Amministratore non esecutivo e non indipendente.

Tutti i componenti del Comitato possiedono adeguata esperienza in materia economica/finanziaria e di remunerazione valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Resta inteso che alle riunioni del Comitato, così come suggerito dal Codice di *Corporate Governance* e sopra anticipato, partecipa anche il Presidente del Collegio Sindacale, che è invitato permanente al Comitato.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine è dotato di un proprio Regolamento il cui ultimo aggiornamento risale al mese di febbraio 2022. Tale documento, redatto in conformità al Codice di *Corporate Governance*, supporta il Comitato nella gestione delle proprie riunioni e ne riepiloga i compiti e le funzioni.

Per approfondimenti in merito ai compiti ed alle attribuzioni del Comitato Remunerazione e Nomine si fa rinvio alla Relazione sul Governo Societario di SAES.

3. Principi e finalità

La Società ha definito che la Politica 2024 avrà durata annuale. La Politica si propone di attrarre, motivare e trattenere risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi strategici del Gruppo, con tale intendendosi l'insieme delle società controllate o

collegate a SAES ai sensi dell'art. 2359 c.c., che opera in mercati tecnologici complessi, diversi e molto competitivi, tenendo conto delle dinamiche del mercato del lavoro a livello mondiale. 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.

In particolare, il piano 2024-2026 di Gruppo prevede, come proprio elemento fondamentale e qualificante, lo sviluppo in innovazione che si sostanzia in un piano industriale volto a concentrare gli investimenti proprio sulla innovazione e a conseguire così risultati sia mediante crescita organica sia inorganica.

Il Gruppo opera sui mercati internazionali diversificati con divisioni dedicate, in diversi contesti tecnologici e, come noto, 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.

In particolare, il Gruppo opera con diverse divisioni, tutte accomunate dalla ricerca in innovazione tecnologica; inventa e produce internamente nuove famiglie e nuovi composti di materiali "funzionali", materiali cioè dotati di speciali caratteristiche di utilizzo che trovano impiego in svariati settori: *consumer electronics*, domotica, *automotive*, acceleratori di particelle, purificazione dei gas, medicale. Ognuno dei business operati ha un proprio *business model* e sfrutta piattaforme tecnologiche diverse.

Il mutato contesto, indicato nelle Premesse al presente documento, richiedono una rifocalizzazione della Politica della remunerazione, in linea con le nuove linee strategiche e le loro declinazioni operative future. In particolare, la Società ed il Gruppo dovranno focalizzare la propria attenzione nelle seguenti direttrici: i) continuare le attività di ricerca al fine di individuare e sviluppare nuovi settori di attività e continuare ad innovare quelli già consolidati; ii) ottimizzare le *business unit* esistenti, anche ottimizzandone i costi, attraverso, tra l'altro, l'utilizzo di strumenti per pensionamenti anticipati; iii) gestire al meglio i *proceeds* derivanti dalla operazione di vendita del *business* del Medical Nitinol, secondo gli indirizzi già indicati nel comunicato stampa del 2 ottobre 2023, che includono processi di crescita sia organica sia inorganica.

Dunque la Politica 2024 è stata definita tenendo in considerazione il mutato scenario, in modo da garantire che, anche in questa occasione, la Politica contribuisca alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine ed alla sostenibilità della Società. L'obiettivo della Politica, infatti, è quello 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.

La struttura delle remunerazioni di cui alla presente Politica 2024 è fondata su *bonus* monetari medio lungo periodo, come illustrato nel seguito, e non su strumenti finanziari che, come noto,

sono monetizzabili in base agli andamenti del titolo nel breve periodo. In tal senso, la scelta operata dalla Società è stata dettata anche dalla volontà di incentivare amministratori e *management* ad operare su pianificazioni di medio-lungo periodo, che consentano, tra l'altro, di rispettare gli interessi di tutti gli *stakeholders* e di incentivare la motivazione del personale e di conseguenza ambienti di lavoro più sereni e, in definitiva, migliori. La Società ritiene quindi che la propria Politica 2024 sia tale da rispettare le condizioni di lavoro ed il benessere, l'occupazione e l'occupabilità, dei propri dipendenti.

4. Cambiamenti rispetto alla Politica di remunerazioni precedente

La presente Politica 2024 si differenzia dalla Politica dell'esercizio precedente sotto i seguenti aspetti principali:

- i. importi della remunerazione riconosciuti all'Amministratore Esecutivo;
- ii. indici in base ai quali determinare i *target* di risultato per il conseguimento degli incentivi annuali (relativamente all'MBO) e medio lungo periodo (relativamente al piano LTIP);
- iii. introduzione di un tetto massimo alla sua erogazione legato alla retribuzione lorda annua percepita dall'Amministratore Esecutivo nel quadro dello strumento di incentivazione denominato "Piano Asset";
- iv. ulteriori modifiche relative al rapporto con l'Amministratore Esecutivo, da riflettere nel contratto che la Società stipulerà con lo stesso.

Si è ritenuto che tali cambiamenti possano ben rappresentare e supportare le modifiche alle strategie di Gruppo che si sono rese necessarie in seguito alla cessione del *business* del Medical Nitinol. La descrizione degli impatti di ciascun cambiamento sopra indicato rispetto agli obiettivi a medio- lungo periodo della Società e del Gruppo sono declinati nei paragrafi della presente Politica in cui le modifiche sono descritte.

Per i restanti aspetti, la Politica 2024 è sostanzialmente allineata alla Politica 2023.

Nella definizione della Politica 2024 la Società non ha potuto tenere in considerazione commenti o richieste da parte di azionisti in merito alle tematiche coinvolte, in quanto, nel corso della assemblea di approvazione della Politica 2023, il dibattito assembleare non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione. Tuttavia, preme evidenziare che le modifiche introdotte dalla presente Politica, rispetto a quella precedente, sono volte a ricercare la più ampia condivisione possibile in seno alla assemblea degli azionisti.

5. Modifiche e Deroghe

La Politica 2024 può essere modificata solo in base ad un iter "rafforzato", previsto nella Politica 2023 stessa, come già indicato nelle politiche relative agli esercizi precedenti.

In particolare, le deroghe possono essere approvate solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui le deroghe siano necessarie ai fini del perseguimento degli

interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o, ancora, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Le eventuali deroghe debbono essere vagliate dal Comitato Remunerazione e Nomine che verifica i) la sussistenza delle condizioni eccezionali, per tali intendendosi situazioni, non previste al momento della approvazione della Politica 2024, il cui verificarsi non consenta alla Società di stare sul mercato rispetto ai *benchmark* che il mercato offre in quel momento, e ii) la coerenza delle deroghe alle condizioni previste dalla presente Politica. Resta inteso che eventuali modifiche o deroghe debbono tenere in considerazione diritti quesiti o aspettative maturate legittimamente dai beneficiari delle remunerazioni, in considerazione dei contratti stipulati tra gli stessi e la Società.

Il Comitato Remunerazione e Nomine può avvalersi della consulenza interna delle funzioni aziendali coinvolte, *in primis* la Direzione Risorse Umane della Società, nonché di ogni altra funzione aziendale ritenuta utile alla valutazione, in applicazione dei poteri e delle attribuzioni stabiliti nel Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine. I soli elementi della Politica 2023 che possono essere oggetto di deroghe sono i seguenti:

- i. remunerazione fissa, quando la modifica si renda necessaria per trattenere una risorsa considerata chiave;
- ii. remunerazione variabile;
- iii. indennità legate alla carica;
- iv. approvazione di piani di *retention ad hoc*;
- v. percentuali della previdenza integrativa finalizzata al mantenimento del potere di acquisto al pensionamento.

Una volta che il Comitato Remunerazione e Nomine abbia effettuato le verifiche sopra indicate, le proposte di modifica o deroga sono discusse dal Consiglio di Amministrazione della Società che, in caso di loro approvazione, provvede alla loro diffusione al pubblico quale informazione privilegiata. Le modifiche o le deroghe e le relative motivazioni sono comunicate altresì alla prima assemblea dei soci successiva alla loro approvazione.

Le informative al pubblico relative alle deroghe alla Politica 2023 hanno ad oggetto, per ciascuna deroga:

- i. gli specifici elementi cui si è derogato e la specifica informativa che gli stessi erano ricompresi tra gli elementi sopra indicati;
- ii. le informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali e le motivazioni secondo le quali la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato;
- iii. informazioni in merito alla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni procedurali indicate nella presente Politica;
- iv. informazioni relative alla remunerazione corrisposta nelle circostanze eccezionali.

6. La remunerazione degli amministratori – in generale

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra: (i) Amministratore Esecutivo; (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).

La remunerazione degli amministratori verrà determinata dalla Assemblea dei soci convocata per il rinnovo delle cariche sociali; i compensi che verranno riconosciuti agli amministratori per la loro partecipazione ai Comitati endoconsiliari, al Lead Independent Director nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs. 231/2001 saranno stabiliti dal nuovo Consiglio di Amministrazione non appena lo stesso si sarà insediato.

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.

7. Remunerazione dell'Amministratore Esecutivo

La remunerazione dell'Amministratore Esecutivo 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 (LTIP – *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 (*Piano Asset*), cui si propone di apportare le modifiche che verranno più oltre indicate, con riferimento al solo Amministratore Esecutivo Massimo della Porta, e di un piano di Azioni *Phantom*.

Questi schemi, che come già indicato al paragrafo 3 che precede, sono essenzialmente monetari, per incentivare la crescita di medio-lungo termine, 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 l'Amministratore Esecutivo 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 all'Amministratore Esecutivo 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;
- c. tutti i pagamenti sono effettuati in epoca successiva all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza. Le cariche ricoperte nei Consigli di Amministrazione delle società controllate non determinano la percezione di 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;
- d. una parte dell'incentivo previsto dall'MBO sarà ancorato ad obiettivi di sostenibilità.

Per quanto riguarda i *benefits* e *prerequisites*, l'azienda prevede una politica allineata alle migliori prassi di mercato, applicata a tutto il *management*. Poiché l'Amministratore Esecutivo non è legato da un rapporto di lavoro dirigenziale e non gode delle coperture assicurate ai dirigenti strategici, lavoratori subordinati, il Consiglio di Amministrazione prevede:

- un Trattamento di Fine Mandato (il "**TFM**"); al proposito si veda il paragrafo 16;
- 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 dell'Amministratore Esecutivo è stata compiuta dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto dei consulenti esterni in precedenza

indicati, con comprovate e specifiche competenze nel settore, previa verifica della loro indipendenza. Dalle analisi compiute, il Comitato Remunerazione e Nomine ha verificato che il complesso di retribuzione fissa e variabile attribuito all'Amministratore Esecutivo si attesta nella media alta rispetto ai *peer* di riferimento individuati (con riferimento ai *peer* si veda il paragrafo 19 che segue).

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha lungamente discusso sul punto e ha concluso quanto segue:

- l'Amministratore Esecutivo Massimo della Porta è alla guida della Società e del Gruppo da numerosi anni e ha maturato profonda conoscenza, non solo delle dinamiche organizzative, ma anche dei diversi *business* in cui il Gruppo si trova ad operare;
- le attività del Gruppo sono complesse: forte radicamento nella ricerca, settori ad alta tecnologia, *business* condotti anche molto diversi tra loro, caratterizzati tutti da forti necessità (e quindi investimenti) in ricerca. Alla guida del Gruppo è necessario siedano persone con competenze tecniche e finanziarie ampie e variegate, in grado di mantenere una visione di insieme, volta alla massimizzazione della creazione di valore. Ciò è ad esempio accaduto con lo sviluppo e la successiva vendita del *business* del *Medical Nitinol*, con riferimento al quale l'attuale *management*, dopo anni concentrati sul suo sviluppo, ha deciso di cederlo in un momento in cui stavano sorgendo preoccupazioni in merito al mantenimento nel tempo degli Ebitda, massimizzando la creazione di valore per gli azionisti e gli stakeholder;
- l'amministratore Massimo della Porta, negli anni, ha dimostrato la propria capacità di ideare e concretizzare più volte, nel corso della propria carriera professionale, opportunità simili a quella del *business* del *Medical Nitinol*. Si pensi alla gestione del ridimensionamento del *business* dei *getter*, storico settore di attività della Società, al *business* della purificazione dei gas, che è stato fatto crescere negli e successivamente rivenduto (con l'operazione SAES Pure Gas) e alla già citata operazione relativa al *business* del *Medical Nitinol*;
- tale cessione ha cambiato nuovamente le attività del Gruppo, e quindi le sue esigenze. Al momento della stesura della presente Politica, la Società vanta una posizione finanziaria netta estremamente positiva, *business* storici da sviluppare e nuovi *business* promettenti. Il Gruppo si trova quindi davanti a nuove sfide, legate alla crescita che sarà non solo organica ma anche inorganica, attraverso l'individuazione di settori coerenti con le capacità di ricerca di SAES e di target che possano garantire robusti sviluppi futuri;
- tra le rinnovate complessità, si annovera anche la necessità di coordinare la forte organizzazione aziendale creata a supporto dell'Amministratore Esecutivo;
- quanto sopra indicato si unisce alla mancata candidatura nella lista presentata dal socio di maggioranza S.G.G. Holding S.r.l. del dott. Giulio Canale, già Amministratore Esecutivo della Società per numerosi mandati; tali circostanze aumenteranno le responsabilità dell'Amministratore Esecutivo Massimo della Porta.

Le sopra indicate ragioni ampiamente giustificano il riconoscimento di una retribuzione fissa e variabile all'Amministratore Esecutivo Ing. Massimo della Porta sostanzialmente maggiore dei *benchmark* individuati dai consulenti utilizzati nella fase di istruttoria.

8. Piani di Remunerazione Variabile: MBO / LTIP / Cessione di Assets / Phantom Shares

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

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

In considerazione della peculiarità della Società e del Gruppo, come ampiamente sopra indicato, (*multi-business* con elevata attenzione alla innovazione tecnologica), dal 2018 lo schema delle remunerazioni (fisse e variabili ricorrenti) è stato integrato da componenti non ricorrenti. Si tratta in particolare di un piano di remunerazione strategica legato alla Cessione di Assets e un Piano di Phantom Shares, entrambi finalizzati a remunerare il *management* in funzione del valore creato per gli azionisti, istituendo altresì per tale via una sorta di premio alla carriera, connesso in ogni caso alla generazione di valore.

Si vedano i paragrafi successivi per i dettagli degli strumenti di retribuzione, sopra indicati.

Inoltre, i Consigli di Amministrazione di società controllate potranno approvare *Incentive Plan* specifici in favore di loro dirigenti o di eventuali ulteriori risorse, di volta in volta individuate dai medesimi Consigli di Amministrazione.

9. Piano MBO

La componente variabile annuale ("**MBO**") remunera la *performance* su base annua. Gli obiettivi del MBO per l'Amministratore Esecutivo 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.

In particolare, oltre al compenso fisso, sarà riconosciuto un incentivo annuale, sulla base di due componenti:

- A. Componente A: Ebitda Adjusted consolidato;
- B. Componente B: ESG, avente un peso pari al 10% dell'incentivo potenziale, secondo il meccanismo nel seguito descritto.

A. Componente Ebitda

La componente A dell'incentivo è legata ad obiettivi parametrati al raggiungimento dell'EBITDA Target Adjusted consolidato, in linea con quanto previsto dalle Politiche della remunerazione precedenti. Per EBITDA Target Adjusted consolidato si intende l'Utile consolidato prima delle

Imposte, degli Interessi e degli Ammortamenti, al netto dei c.d. (a) “costi non ricorrenti”, siano essi previsti o non previsti da budget, che potrebbero avere influenza sull’EBITDA, nonché degli (b) accantonamenti (*accrual*) relativi ai vari bonus dell’Amministratore Esecutivo, annuali e triennali, ed al bonus pool PFS ed ai LTIP dei dirigenti strategici dell’ultimo anno di riferimento, nonché infine (c) ai costi relativi ad operazioni di M&A di acquisto o vendita di aziende o società, (inclusendo i prezzi pagati e le spese sostenute).

Il valore di riferimento dell’EBITDA Target Adjusted consolidato, come sopra definito, viene proposto, con riferimento ad un esercizio entro il marzo dell’anno cui tale esercizio si riferisce, dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione. Il target sarà stabilito in valore numerico o in una percentuale corrispondente, sulla base della valutazione caso per caso del Consiglio di Amministrazione.

La progressione seguirà la seguente tabella: EBITDA CONSOLIDATA	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO				
	<80%	80%	100%	120%	>120%
	Range: 80 – 120				
Ti,					
INCENTIVO	0%	40%	80%	120%	120%
	Range: 40 - 120 (-50% / + 50% rispetto al Target dell'80% del Compenso Base)				

B. Componente ESG – peso 10%). Tale componente, per il primo anno, sarà legata alla approvazione di un piano di Sostenibilità ESG, da parte del Consiglio di Amministrazione, nel quadro della Direttiva dell’Unione Europea n. 2022/2464 (sulla rendicontazione societaria di sostenibilità) e delle ulteriori normative comunitarie e nazionali in materia, entro il 31 dicembre 2024. Per gli esercizi successivi, si raccomanda che il Consiglio di Amministrazione, stabilisca obiettivi di attuazione quantitativi rispetto al piano di Sostenibilità ESG, i relativi KPI e il peso da attribuire a tali incentivi al raggiungimento dei quali sarà legata l’erogazione della parte di incentivo.

Con riferimento all’esercizio 2024:

- i) qualora l’obiettivo della Componente ESG sia raggiunto, l’incentivo relativo alla Componente Ebitda sarà riconosciuto per intero;
- ii) qualora invece l’obiettivo della Componente ESG non fosse raggiunto, l’incentivo della Componente Ebitda sarà ridotto del 10%.

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.

Infine, in caso di cessazione dell'incarico nel corso dell'esercizio sociale di riferimento per revoca o mancato rinnovo senza giusta causa o per dimissioni per giusta causa, il compenso variabile viene corrisposto in misura corrispondente al suo ammontare massimo, pari al 120% del Compenso Base.

In ogni altro caso di cessazione dell'incarico, incluso il mancato rinnovo a scadenza, gli Amministratori Esecutivi non avranno alcun diritto al compenso variabile, nemmeno pro-quota, relativo all'esercizio sociale in corso alla data di cessazione, fermo restando il diritto all'eventuale compenso variabile già maturato in relazione a precedenti esercizi sociali.

Si ritiene che un piano di incentivazione annuale basato in larga misura sull'andamento dell'Ebitda consolidato, e vincolato al raggiungimento di EBITDA target fissati di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione, possa permettere l'allineamento degli interessi dell'Amministratore Esecutivo a quelli del mercato e degli *stakeholder*, dal momento che il parametro consente di misurare l'andamento della marginalità del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, nella propria seduta del 14 marzo 2024, ha discusso in merito al contratto dell'Amministratore Delegato per il triennio 2024-2026 che sarà assoggettato alla approvazione del nuovo Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dalla Assemblea degli azionisti del 23 aprile 2024.

10. Piano LTIP

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato, già dal 2009, un sistema di incentivazione, denominato Piano LTIP (*Long Term Incentive*), connesso al raggiungimento degli obiettivi di volta in volta contenuti nel piano strategico triennale. Il Piano LTIP ha finalità di *retention* e di fidelizzazione dei suoi beneficiari. Secondo tale piano, confermato negli anni successivi, in caso di raggiungimento degli obiettivi, sempre che il partecipante giunga alla naturale scadenza del proprio mandato triennale e che alla scadenza si sia verificato il raggiungimento del target determinato dal Consiglio di Amministrazione (con una soglia di accesso pari al 75% del target, come indicato nella tabella sottostante), il partecipante matura un incentivo LTIP determinato in percentuale della proprio Compenso Base in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano LTIP. Questa componente variabile a medio/lungo termine a target non può essere superiore al 150% della Compenso Base al raggiungimento dell'obiettivo target. La maturazione inizia al raggiungimento del 75% del target e, qualora venga superato il target, aumenta in coerenza con quanto indicato nella tabella successiva sino all'ammontare massimo (*cap*) pari al 150% del Compenso Base, previsto in corrispondenza del raggiungimento del 120% del target secondo la seguente progressione:

TARGET	PARAMETRO (% di raggiungimento del target)	LONG TERM INCENTIVE ESPRESSO IN PERCENTUALE DEL COMPENSO BASE
	70	0,00%
	75	10,00%
	80	20,00%
	85	50,00%
	90	70,00%
	95	90,00%
	100	110,00%
	105	120,00%
	110	130,00%
	115	140,00%
	120	150,00%

La progressione avviene per punti percentuali interi con arrotondamento all'unità superiore, con progressione sino al tetto massimo, in corrispondenza e oltre il quale è pari al 150% della componente fissa della retribuzione annuale lorda.

I nuovi target individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo esame del Comitato Remunerazione e Nomine, sono pertanto coerenti con le finalità industriali del Gruppo e, segnatamente:

- rinnovata importanza nella crescita di valore del Gruppo;
- miglior utilizzo possibile dei *proceeds* della operazione di dismissione del business del Medical Nitinol.

Conseguentemente, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione ha determinato che i parametri di valutazione dell'LTIP debbano confrontare il valore del Gruppo alla scadenza dei tre anni di mandato rispetto al valore del Gruppo calcolato secondo le previsioni del piano 2024-2026 della Società.

Dunque, il bonus LTIP sarà erogato in favore dell'Amministratore Esecutivo applicando la tabella sopra riportata in base all'esito della seguente operazione matematica:

[Media aritmetica degli EBITDA Adjusted consolidati relativi agli esercizi 2024-2025 e 2026 x 10 più Posizione Finanziaria Netta indicata nel bilancio chiuso al 31 dicembre 2026] Fratto [media aritmetica degli EBITDA Adjusted consolidati previsti dal piano 2024-2026 relativi agli esercizi 2024-2025-2026 x 10 più Posizione Finanziaria Netta prevista nel piano 2024-2026 relativamente all'ultimo anno di piano (2026)]

Per EBITDA Adjusted si intende l'Utile consolidato prima delle Imposte, degli Interessi e degli Ammortamenti, al netto dei c.d. (a) "costi non ricorrenti", siano essi previsti o non previsti da

budget, nonché degli (b) accantonamenti (*accrual*) relativi ai vari bonus dell'Amministratore Esecutivo, annuali e triennali, ed al bonus pool PFS ed ai LTIP dei dirigenti strategici, in valore numerico o in percentuale, sulla base della valutazione caso per caso del Consiglio di Amministrazione, che valuterà l'opportunità di assegnare un target numerico o una percentuale corrispondente nonché infine (c) ai costi relativi ad operazioni di M&A di acquisto o vendita di aziende o società, (inclusendo i prezzi pagati e le spese sostenute

Per calcolare la Posizione Finanziaria Netta si prenderà in considerazione la PFN indicata nel bilancio relativo all'esercizio 2026 e chiuso al 31 dicembre 2026 nonché quella indicata nel Piano 2024-2026 con riferimento all'ultimo di tali anni (2026) e si sommeranno i) i dividendi erogati nel corso del periodo di riferimento 2024-2026 e ii) gli importi corrisposti per eventuali operazioni di *buy back*, sempre effettuate nel corso del periodo di riferimento 2024-2026).

L'obiettivo di lungo periodo calcolato come sopra indicato permette di

- incentivare l'aumento del valore complessivo del Gruppo SAES per tutto il triennio del mandato;
- fissare un target basato sulle *assumption* dei piani di sviluppo futuri. Verrebbe così premiata la creazione di valore (Equity Value consolidato) realizzata al termine del mandato, con target fondati sulle stime ad oggi disponibili.

Il pagamento dell'incentivo viene differito all'ultimo esercizio del triennio di riferimento. Il pagamento è successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza e quindi del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2026. In caso di mancato rinnovo nel 2027, alla scadenza del mandato sarà dovuto esclusivamente l'ammontare calcolato al 31 dicembre 2026.

Il bonus triennale verrà erogato, al ricorrere delle condizioni, successivamente alla approvazione del bilancio consolidato chiuso al 31 dicembre 2026 da parte della Assemblea dei soci della Società.

Il Comitato Remunerazione e Nomine verifica il grado di raggiungimento del target del piano LTIP; in caso di mancato raggiungimento della soglia di accesso il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno pro-quota, all'erogazione dell'incentivo LTIP.

Nelle ipotesi di cessazione del mandato prima del 31 dicembre 2026, nelle ipotesi di revoca o mancato rinnovo senza giusta causa o per dimissioni per giusta causa, LTIP sarà corrisposto nella misura effettivamente maturata alla data di cessazione e per il periodo di riferimento. In particolare, la maturazione dell'incentivo relativa all'anno in cui si verificasse la cessazione del mandato sarà valutata sulla base dei risultati realizzati sino al trimestre (gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre) precedente la data di cessazione, quali risultanti dai dati (certificati o verificati dai revisori contabili della Società) dell'ultima trimestrale o semestrale approvate, oppure, in caso di cessazione nel primo trimestre, sulla base dell'ammontare previsto in caso di raggiungimento del 100% del target; in entrambi i casi l'ammontare sarà proiettato e riconosciuto pro-rata sino alla data di cessazione. L'importo così calcolato si sommerà a quelli

maturati negli esercizi precedenti. Il pagamento sarà effettuato entro 30 giorni dalla data di cessazione.

11. Cessione di Assets

Ad aprile 2018, la Società ha approvato uno schema di ulteriore remunerazione collegato alla cessione di Assets aziendali e in uno schema di Phantom Shares. Il “**Piano 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 Asset 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 Asset stesso; con la mancata candidatura quale componente del CdA di Giulio Canale, l’Amministratore Esecutivo rimarrà il solo Massimo della Porta;
- (ii) i Dirigenti Strategici, come meglio in seguito specificato, 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 Asset che abbiano maturato i requisiti di anzianità aziendale previsti dal Piano stesso. Il Piano Asset, 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 stesso a favore di ciascun beneficiario non sono suscettibili di atti dispositivi. Gli eventi che, ai termini e condizioni del Piano Asset, 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 Asset i destinatari dello stesso 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) secondo il Regolamento del Piano Asset, il 60% dell'incentivo lordo è attribuito ai due Amministratori e 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. Con la mancata candidatura nel nuovo CdA di Giulio Canale, il solo Amministratore Esecutivo sarà Massimo della Porta;
- (ii) il 25% dell'incentivo lordo è attribuito a tutti i Dirigenti Strategici già facenti parte del Corporate Management Committee ("CMC"; in merito si veda anche il paragrafo 17 che segue) prima del suo scioglimento e avvenuto nel dicembre 2021 e 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.

Spetterà al Consiglio – con il coinvolgimento del Comitato Remunerazione e Nomine (che potrà essere, a seconda dei casi, propositivo o consultivo) – 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 utile o necessaria ai fini dell'attuazione del Piano e delle sue previsioni.

A differenza di quanto previsto in passato, è stato introdotto un tetto massimo all'incentivo attribuito all'Amministratore Esecutivo, pari a 7 volte la RGA, ossia la Retribuzione Globale Annuale, costituita dal compenso fisso a cui va aggiunta la media di quelli variabili percepiti o dovuti nel biennio precedente, al netto di eventuali erogazioni derivanti dal Piano Asset o dal Piano Phantom Shares.

Cessazione

Il Piano Asset cessa di produrre i propri effetti alla scadenza del nono anno successivo alla data di approvazione e quindi il 23 aprile 2027. 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.

Conformità ai requisiti di cui all'art. 123-ter, comma 3-bis, TUF

La Società ritiene il Piano Asset conforme a quanto indicato dall'art. 123 *ter*, comma 3 *bis*, del TUF, secondo il quale la Politica di Remunerazione "*contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della società*". Come già illustrato nel paragrafo 8 che precede, la Società rappresenta un *unicum* nel panorama italiano ed europeo; si tratta infatti di una realtà *multi-business*, che investe in diverse piattaforme tecnologiche, focalizzate tutte sulla ricerca e sulla innovazione, grazie ai propri centri di ricerca; la strategia aziendale è da sempre volta alla crescita di tali piattaforme, con consistente e costante investimento nella ricerca. Inoltre la Società si muove sui mercati "globali", sviluppando prodotti con alta tecnologia e ad elevato contenuto innovativo, con *focus* sulla ricerca. Di fatto, la Società opera su innumerevoli mercati e con tipologie di prodotti totalmente diversi l'uno dall'altro ed essenziali nei prodotti finiti nei quali essi vengono integrati. Può accadere che, nel corso del tempo, un *business* gestito abbia difficoltà (a causa delle criticità nell'individuare ricadute applicative delle ricerche effettuate) o, al contrario, si sviluppi così tanto da richiedere sforzi eccessivi, rispetto alla dimensione della Società, per essere mantenuto agli stessi livelli di redditività. Il Piano Asset ha origine proprio in tale contesto, essendo volto ad incentivare i *manager*, siano essi apicali, sia di *middle management*, a curare costantemente la crescita di volumi e di marginalità delle attività gestite, così da permettere, in caso si ravvisi l'opportunità o la necessità di cedere un *business*, la massimizzazione della creazione di valore per la Società, per il Gruppo, per gli azionisti e per gli *stakeholder*. Le erogazioni rivenienti dal Piano Asset sono quindi solo eventuali (legate a cessioni) e comunque parametrata alla creazione di valore per il Gruppo, gli azionisti e per tutti gli *stakeholder* tutti, in quanto il relativo *bonus* è calcolato sulla plusvalenza generata, al netto di determinati costi (e non semplicemente sul prezzo di cessione). Tali caratteristiche rendono il piano sostenibile e volto al perseguimento degli interessi a lungo termine della Società, nonché allineato alle sue peculiarità.

Piano Asset e Codice di Corporate governance

Il Piano Asset risulta non costituire una forma di bonus *ad hoc*, per le ragioni nel seguito illustrate.

Come ampiamente descritto nei paragrafi che precedono, il Piano Asset costituisce una forma di remunerazione non ricorrente, strettamente correlata alla creazione di valore effettivamente generata; viene infatti riconosciuta solo se e quando il Gruppo effettivamente consegua un beneficio, dovuto alla cessione di un bene (incluse aziende e partecipazioni) e viene calcolata

sulla plusvalenza generata al netto di determinati costi, come indicato dal regolamento del Piano stesso. Si ricorda inoltre che il Piano Asset è stato approvato nel corso del 2018 e che è stato riportato nelle Politiche della Remunerazione degli esercizi successivi, con ampia *disclosure* dei suoi contenuti e dei meccanismi di funzionamento. Inoltre, ha avuto una prima applicazione nel corso del 2018, in occasione della dismissione della partecipazione in SAES Pure Gas e una seconda applicazione nella operazione di dismissione delle società americane operanti nel *business* del Medical Nitinol.

Come indicato nel paragrafo che precede, è coerente con gli obiettivi strategici del Gruppo e con la politica di gestione dei rischi, dal momento che l'effettiva erogazione avviene unicamente al conseguimento di valore per il Gruppo, dovuto ad una cessione. Si tratta inoltre di uno strumento predeterminato (in quanto noto al mercato da anni), misurabile (dotato infatti di criteri di calcolo chiari ed inequivocabili) e legato ad un orizzonte di lungo periodo (il Piano Asset ha una durata prevista di nove anni ed è strumentale alla crescita del Gruppo); è altresì allineato agli obiettivi di *performance*, nonché alla creazione di valore per tutti gli *stakeholder*.

È uno strumento dotato di un limite massimo, rappresentato dal 10% della plusvalenza netta generata per il Gruppo in caso di effettiva realizzazione di una operazione straordinaria, il che comporta che il 90% della plusvalenza stessa vada a beneficio della Società, degli azionisti e degli *stakeholder*. Inoltre, la percentuale del 10% è ripartita tra una moltitudine di beneficiari (circa 90 persone) secondo le regole prefissate nel Piano Asset stesso. Inoltre, con specifico riferimento all'Amministratore Esecutivo, è stato introdotto un limite massimo pari a 7 volte la RGA, ossia la Retribuzione Globale Annuale, costituita dal compenso fisso a cui va aggiunta la media di quelli variabili percepiti o dovuti nel biennio precedente, al netto di eventuali erogazioni derivanti dal Piano Asset o dal Piano Phantom Shares.

Quanto al lasso temporale di differimento rispetto al momento della maturazione, la natura stessa del Piano Asset, volto a premiare i beneficiari in caso di effettiva creazione di valore, non determina un aumento dei rischi per la Società, anche in caso di pagamento immediato, in coerenza con il fatto che lo stesso è associato alla generazione di una plusvalenza per la Società. Il pagamento, inoltre, si realizza solo nel momento in cui la Società abbia ceduto un bene e comunque l'esborso in denaro avviene successivamente all'incasso da parte della Società, senza alcun rischio di depauperamento per la stessa. In ogni caso, con riferimento alla erogazione del *bonus* Piano Asset relativo alla operazione di cessione del *business* del Medical Nitinol l'erogazione della quota parte spettante agli Amministratori Esecutivi è stata stabilita in due *tranche* di pari importo, la prima secondo i termini previsti dal Piano Asset e la seconda dodici mesi dopo la prima.

Alla luce di tutte le considerazioni sopra indicate, il Piano Asset non costituisce una remunerazione *ad hoc*, slegata da parametri predeterminati, come indicata nella lettera del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance del 22 dicembre 2020, indirizzata agli Amministratori Delegati ed ai Presidenti degli organi amministrativi e di controllo delle società quotate.

12. 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 (“**Piano 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* sino al momento della sua effettiva esistenza. 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 Phantom Shares 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 Phantom Shares intende perseguire sono, allo stesso tempo, la *retention* dei beneficiari e il miglior allineamento delle loro performance agli interessi degli azionisti. Il Piano Phantom Shares 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 Phantom Shares, 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 Phantom Shares 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 emesso 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); tale Comunicato è rinvenibile all'indirizzo <https://www.saesgetters.com/wp-content/themes/saes/inc/assets/documents/italian/press+allegato%20ITA.pdf>.

Si segnala che il contratto con l'Amministratore Esecutivo include una c.d. clausola di "claw back" che prevede meccanismi di restituzione dei compensi variabili (MBO, LTIP, Phantom Shares) percepiti ovvero di non procedere all'erogazione di quelli di competenza non ancora corrisposti, qualora in seguito all'erogazione dei Compensi Variabili, siano accertate circostanze che avrebbero consentito di non procedere all'erogazione, quali – a mero titolo di esempio – l'inadempimento doloso o gravemente colposo degli obblighi di legge, la violazione dolosa o gravemente colposa di norme o procedure aziendali, del Codice Etico o del modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001.

13. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

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 "LTIP") 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.

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 2024 gli importi sono stati i seguenti: 4.000 euro per dirigenti con anzianità nella qualifica in SAES oltre 6 anni e 3.000 euro per gli altri dirigenti. Tali valori, e medesima metodologia di assegnazione, si intendono quindi applicati anche per l'anno 2024.

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 LTIP 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 LTIP 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, 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.

Al ricorrere delle condizioni previste nel Piano Phantom Shares, puntualmente indicate nel paragrafo 12 che precede, possono essere previste erogazioni a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano destinatari del Piano in taluni casi di cessazione del rapporto con la Società.

14. Benefici Non Monetari

Come già indicato al paragrafo 7, all' Amministratore Esecutivo sono riconosciuti i seguenti Benefici di carattere non monetario:

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

Con riferimenti ai Dirigenti con Responsabilità Strategica si veda quanto indicato al par. 13.

15. Disciplina dei casi di perdita delle forme incentivanti

I paragrafi che precedono esplicitano, per ciascuna forma di remunerazione incentivante, le condizioni che determinano la perdita dei diritti in capo ai beneficiari.

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

Con riferimento all'Amministratore Esecutivo, non legato da un rapporto di lavoro di lavoro subordinato, come tali non dotato di coperture assicurate analoghe a quelle garantite ai dirigenti strategici, il Consiglio di Amministrazione ha previsto 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, 24 aprile 2018 e 20 aprile 2021).

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 11% dei compensi fissi e variabili. 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 dell'11% dei compensi - fissi e variabili - erogati agli amministratori beneficiari, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 c.c. Non è stato fissato un cap complessivo (per importo o per annualità con riferimento al TFM) ulteriore rispetto alla quota percentuale sopra indicata. Resta inteso che sugli incentivi maturati nel corso del 2023 e nel corso del periodo del 2024 incluso tra il 1 gennaio 2024 e l'ultimo giorno di carica nel 2024 anche se pagati successivamente alla approvazione della presente Politica, continuerà ad applicarsi il 22%.

Infine la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato diversi da quelli indicati nella Politica 2023.

La corresponsione di una specifica indennità, in aggiunta al TFM, è riconosciuta: i) in caso di revoca da parte dell'Assemblea prima della scadenza del mandato, e/o ii) di revoca o di modifica sostanziale delle deleghe da parte del Consiglio, senza giusta causa, e/o in caso di in caso di sostanziale modifica del ruolo o della collocazione organizzativa e/o iii) in caso di mancata rielezione nella carica per gli esercizi 2027-2029 e/o iv) in caso di mancata rielezione nella carica per gli esercizi 2027-2029 a condizioni almeno equivalenti a quelle in essere. In tali casi l'indennità è pari a 1 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la RGA (Retribuzione Globale Annuo, costituita dal compenso fisso a cui va aggiunta la media di quelli variabili percepiti o dovuti nel biennio precedente). Questo ammontare è definito allo scopo di garantire un trattamento omogeneo tra Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità

Strategiche. In caso di dimissioni dalla carica per giusta causa (a titolo esemplificativo, 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 Esecutivo non dovrà rispettare alcun preavviso e avrà diritto ad una indennità pari a 1 volta il compenso annuo lordo, calcolato con le modalità in precedenza descritte. Nessuna indennità spetta all'Amministratore Esecutivo in caso di dimissioni senza giusta causa; gli Amministratori Esecutivi sono in tal caso 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 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.

Al ricorrere delle condizioni previste nel Piano Phantom Shares, puntualmente indicate nel paragrafo 12 che precede, possono essere previste erogazioni a favore, a seconda dei casi, dell'Amministratore Esecutivo (o dei rispettivi eredi) anche in taluni casi di cessazione del rapporto con la Società.

Infine, non è prevista la sottoscrizione di alcun contratto di consulenza a fine mandato, né è previsto il mantenimento di benefici non monetari dopo la cessazione dalla carica.

17. Patti di non concorrenza e "Change of control"

La Società può stipulare con l'Amministratore Esecutivo 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.

Con riferimento all'Amministratore Esecutivo, è stato stabilito un patto di non concorrenza per il periodo di due anni dalla cessazione della carica per i territori di Stati Uniti, Europa ed Asia a fronte del quale l'Amministratore Esecutivo viene riconosciuto un importo pari al 20% della somma dei compensi fissi percepiti negli ultimi tre anni dell'incarico per ciascuno dei due anni di validità dell'impegno incrementati della quota di TMF. In caso di cessazione prima della scadenza del mandato, il corrispettivo per il patto di non concorrenza è calcolato nella misura del 40% della somma dei compensi fissi percepiti, pro rata.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, già membri del c.d. Corporate Management Committee ("CMC") era 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 potesse 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", qualora la Società decidesse di risolvere il rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche facenti parte del CMC, entro 180 giorni dalla data legale di avvenuto cambiamento, si era impegnata a garantire 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 doveva intendere qualunque evento che, direttamente o indirettamente, modifichi l'assetto proprietario, la catena di controllo della Società e della società controllante. Tali previsioni derogavano in modo migliorativo e si sostituivano integralmente a quanto disciplinato dal CCNL dirigenti industria e sono parte integrante e sostanziale dei contratti individuali di lavoro. Con Comunicazione Organizzativa del 22 gennaio 2022 è stata divulgata la nuova struttura organizzativa di Gruppo che non prevede più espressamente il CMC ma ha istituito un nuovo *Group Business Management Committee* a supporto del CEO, con compiti organizzativi differenti, compatibili con la sempre crescente complessità del business, avente componenti in parte diversi dal precedente CMC. La citata Comunicazione Organizzativa prevede espressamente che i membri del nuovo *Group Business Management Committee* già componenti del precedente CMC (e quindi Massimo Della Porta Filippo Cutillo e Paolo Vacca) mantengono "diritti, benefit e responsabilità" loro attribuiti quali componenti del CMC, insieme con la qualificazione di Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società. Per tali componenti quindi continuano a valere le condizioni di maggior favore rispetto ai CCNL applicabili sopra indicate per i componenti del CMC.

18. Remunerazione degli amministratori non esecutivi e remunerazione delle speciali cariche

Si veda quanto indicato al paragrafo 6 che precede.

19. Peer di riferimento

SAES costituisce un *unicum* nel mercato italiano ed internazionale. Si tratta infatti di una azienda *multi-business*, con produzione di prodotti multi-tecnologici; è quindi estremamente difficile trovare società comparabili a SAES sia per dimensione sia per attività produttive nel settore della tecnologia ad alta innovazione.

Ciononostante, su proposta del Comitato Remunerazioni e nomine, la Società si è avvalsa della consulenza di The European House Ambrosetti per individuare in ogni caso un panel di aziende che possano essere confrontabili con SAES, in prima battuta, dal punto di vista del Paese di riferimento, della compagine azionaria e della dimensione (Fatturato compreso tra Euro 200 milioni ed Euro 1 miliardo. Il campione è poi stato ridotto considerando ulteriori parametri quali la capitalizzazione di mercato, il numero di dipendenti, il numero di siti produttivi, l'Ebitda margin atteso, l'essere *multi-business* e di generare gran parte del fatturato all'estero, il numero di brevetti, il numero di dipendenti impegnati nella ricerca e sviluppo, e le relative spese in ricerca.

All'esito di tale indagine, il campione di confronto è stato rappresentato dalle seguenti sedici società quotate italiane.

Le società selezionate presentano degli elementi di complessità confrontabili con quelli di Saes e, a livello aggregato, il panel è coerente, in termini di dimensioni e marginalità, con le prospettive del Gruppo

SAES GETTERS		<i>Economics in mio €</i>			
		Ricavi	Capitalizzazione	N. dipendenti	
		Primo quartile	487	184	1.551
		Media	596	614	2.557
		Mediana	636	402	2.387
		Terzo quartile	737	855	3.133
		Nono decile	829	1.371	4.736
		Ebitda	Ebitda %		
		Primo quartile	59	11%	
		Media	80	13%	
		Mediana	78	12%	
		Terzo quartile	112	17%	
		Nono decile	126	19%	
		Siti produttivi	% Fatt. estero	Spese R&D	
		Primo quartile	5	38,0%	1,9%
		Media	11	55,8%	6,7%
		Mediana	11	50,3%	3,5%
		Terzo quartile	15	83,1%	6,0%
		Nono decile	20	90,0%	9,3%

1	INDUSTRIE DE NORA
2	INTERCOS
3	BIESSE
4	SANLORENZO
5	GEOX
6	TECHNOGYM
7	AQUAFIL
8	DATALOGIC
9	LUVE
10	ELICA
11	CAREL
12	PIOVAN
13	GVS
14	AVIO
15	LANDI RENZO
16	SECO

20. 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 20 aprile 2021 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.

Per gli esercizi 2024-2026, il compenso del collegio sindacale verrà determinato dalla Assemblea degli azionisti all'atto della nomina.

21. Tabella riassuntiva retribuzioni

Presidente: Massimo della Porta

Fisso	MBO	LTIP	Piano Asset	Phantom Shares	Altro
-------	-----	------	-------------	----------------	-------

<ul style="list-style-type: none"> • € 880.000: fisso • € 30.000: carica di Presidente 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente; condizionata al raggiungimento di obiettivi; • due componenti: A) legata ad un Ebitda Adjusted Target consolidato e B) ESG. • Ammontare massimo pari al 120% del Compenso Base 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente; • condizionata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo legati al valore del Gruppo confrontando il valore effettivamente conseguito rispetto a quanto indicato nel Piano 2024-2026; • ammontare massimo (cap) pari al 150% del Compenso Base, previsto in corrispondenza del raggiungimento del 120% del target 	<p>In caso di cessione di Asset, la Società riconosce ai beneficiari il 10% della differenza tra corrispettivo e valore di carico dell'Asset. Di questo il Presidente ha diritto al 60% del 100% dell'incentivo lordo distribuito dalla Società. Tetto massimo pari a 7 volte la RGA</p>	<p>n. 513.497,5 Phantom Shares, assegnate a un valore di carico specificato. Incentivo monetario pagato al verificarsi di certi eventi, calcolato moltiplicando il capital gain per il numero delle azioni Phantom assegnate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Benefici non monetari • Indennità in caso di cessazione del rapporto pari 1 volta la RGA • Change of control • Patto di non concorrenza • Fringe benefits
--	--	---	--	---	---

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Fisso	PFS	LTIP	Piano Asset	Phantom Shares	Altro
<ul style="list-style-type: none"> • In base al contratto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • componente variabile con erogazione annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali/di ruolo con un <i>on target bonus</i> del 40% sul salario base; 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente; • condizionata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo; • ammontare massimo (cap) pari 1 annualità 	<p>In caso di cessione di Asset, la Società riconosce ai beneficiari il 10% della differenza tra corrispettivo e valore di carico dell'Asset. Di questo i dirigenti con responsabilità strategica hanno diritto complessivamente al 25% del 100% dell'incentivo lordo distribuito dalla Società</p>	<p>I Dirigenti con Responsabilità strategica hanno ricevuto 195.618 Phantom Shares ognuno, assegnate a un valore di carico specificato. Incentivo monetario pagato al verificarsi di certi eventi, calcolato moltiplicando il capital gain per il numero delle azioni Phantom assegnate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Benefits, il cui ammontare varia a seconda dell'anzianità in servizio nella qualifica dirigenziale; • Indennizzo in caso di licenziamento senza giusta causa ai sensi del CCNL applicabile • Condizioni di miglior favore (rispetto al CCNL) in caso di change of control • Fringe benefits

22. Coerenza con la raccomandazione 27 del Codice di Corporate Governance

Il Codice di Corporate Governance, nella sua Raccomandazione 27, prevede quanto segue, in materia di remunerazione:

Let. a): *un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;*

Si ritiene che la Politica di Remunerazione rispetti tale requisito; si veda quanto indicato in particolare nel paragrafo 7 che precede. Inoltre, secondo quanto indicato alla Società dal consulente WTW, per il Presidente “*emerge un peso significativamente maggiore della componente «at risk» (breve + lungo termine), evidenziando un pay mix maggiormente allineato alle aspettative ed alla prospettiva degli investitori rispetto alle prassi di mercato*”.

Let. b) *limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;*

Tutte le componenti variabili della remunerazione riconosciuta in favore del Presidente CEO hanno un limite massimo alla erogazione inteso in proporzione al valore della retribuzione dallo stesso percepita. Tale limite non è previsto, nel senso sopra indicato, per i beneficiari del Piano Asset diversi dal Presidente.

Le Phantom Share, per la loro natura, non hanno un corrispettivo massimo di controvalore, ma un numero di azioni assegnate a ciascun beneficiario.

Let. c) *obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari*

Tale Raccomandazione è integrata dalla presente Politica 2024.

Let d) *un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio*

La parte di retribuzione variabile LTIP è corrisposta alla scadenza del terzo anno di mandato, qualora conseguita. Quanto al Piano Asset, l'erogazione dell'incentivo rinveniente dalla cessione del business nel Medical Nitinol è stata fissata in due tranches, a distanza di dodici mesi l'una dall'altra. Quanto all'MBO, non è previsto un differimento nel suo pagamento in quanto il differimento è per definizione incompatibile con la finalità di premiare risultati di breve periodo.

Let. e) *le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società*

Il contratto con l'Amministratore Esecutivo include una c.d. clausola di “*claw back*” che prevede meccanismi di restituzione dei Compensi Variabili percepiti ovvero di non procedere

all'erogazione di quelli di competenza non ancora corrisposti, qualora in seguito all'erogazione dei Compensi Variabili, siano accertate circostanze che avrebbero consentito di non procedere all'erogazione, quali – a mero titolo di esempio – l'inadempimento doloso o gravemente colposo degli obblighi di legge, la violazione dolosa o gravemente colposa di norme o procedure aziendali, del Codice Etico o del modello di organizzazione gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001,.

Let. f) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati

Si veda quanto indicato nel paragrafo 16. Si segnala che i meccanismi di calcolo della indennità di fine rapporto di amministrazione hanno limiti e cap. Per quanto riguarda le Phantom Shares, la natura stessa dello strumento, come descritto nell'apposito paragrafo della presente Politica, non può prevedere un limite massimo di importo essendo regolato sull'andamento dei corsi di Borsa.

23. Importi relativi al mancato rinnovo del Consigliere Giulio Canale

Dal momento che il consigliere Giulio Canale, Amministratore Esecutivo nel corso dell'ultimo mandato, non è stato incluso nelle liste presentate dal socio S.G.G. Holding S.r.l., alcune clausole contrattuali disciplinanti il rapporto tra lo stesso Giulio Canale e la Società troveranno applicazione.

Di seguito si indicano gli importi che allo stesso saranno dovuti dal momento di approvazione da parte della Assemblea degli azionisti del nuovo Consiglio di Amministrazione della Società, qualora detto consigliere non sia effettivamente rinnovato.

Impatto su cassa mancata inclusione di G. Canale nella lista del socio SGGH				
	2024	2025	2026	Totale
Indennizzo	3.568.906	-	-	3.568.906
Phantom share (*) (§)	6.583.397	-	-	6.583.397
PNC	-	390.000	390.000	780.000
TFM	-	85.800	85.800	171.600
Totale	10.152.303	475.800	475.800	11.103.903
(*) Stima al 14 marzo 2024; valore preciso sarà calcolato il 23 aprile 2024, come da Regolamento				
(§) di cui euro 1.234.676 accantonati nel bilancio 2023. Impatto a conto economico 2024 si riduce dello stesso valore				
Altri pagamenti a G. Canale per poste già a bilancio 2023				
	2024	2025	2026	Totale
MbO + LTIP 2023	511.844	-	-	511.844
TfM	112.606	-	-	112.606
Asset Plan Tranche 2 (#)	6.934.777	-	-	6.934.777
Totale	7.559.227	-	-	7.559.227
(#) uguale alla prima tranche pagata a novembre 2023				

SEZIONE II: Compensi corrisposti – esercizio 2023

Parte prima

La presente Sezione II illustra, con riferimento all'esercizio 2023, anno di applicazione della Politica 2023, i compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo (con specifica indicazione nominativa per gli stessi) e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica (in forma aggregata, visto anche che SAES rientra nei parametri dimensionali di società di "minori dimensioni" ai sensi del Regolamento CONSOB 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate.

1. Amministratori Esecutivi

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi la remunerazione riconosciuta nel corso dell'esercizio 2023 è stata la seguente:

La remunerazione fissa corrisposta nell'esercizio 2023 ai due Amministratori Esecutivi è stata la seguente: al CEO ing. Massimo della Porta è stato corrisposto un compenso fisso pari ad Euro 880.000,00 oltre ad Euro 30.000,00, riconosciuti per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, Dott. Giulio Canale, un compenso fisso pari ad Euro 650.000,00 oltre ad Euro 20.000,00 quale remunerazione relativa all'essere componente del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi variabili, nell'anno 2022 sono stati riconosciuti:

- i. al CEO, Ing. Massimo della Porta: Euro 1.056.000 per MBO;
- ii. al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, Dott. Giulio Canale: Euro 381.875 per MBO.

Il valore di EBITDA Target Adjusted Consolidato, per l'esercizio 2022, era stato fissato al 20,1% e il risultato conseguito dalla Società, come risultante dal Bilancio Consolidato, ed effettuati gli aggiustamenti indicati nel paragrafo 9 della Sezione I, del presente documento, è stato pari al 26,4%, risultato che ha ampiamente superato il target prefissato. Il target del Working Capital (valevole per il solo consigliere Canale) era stato fissato a 77,3 giorni, non è stato raggiunto in quanto il numero finale è stato pari a 82,4 giorni.

Applicando i meccanismi indicati nel paragrafo 9 della Politica 2022, sono stati calcolati i compensi variabili sopra indicati per CEO e Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, pagati nel corso dell'esercizio 2023.

Si ricorda infine che la determinazione annuale dei Target, effettuata secondo l'iter previsto nella Politica di remunerazione di volta in volta vigente, è effettuata analizzando il budget ed il piano strategico consolidati.

Dunque, la retribuzione totale erogata nel corso dell'esercizio 2022 agli Amministratori Esecutivi è stata la seguente:

- i. al CEO, Ing. Massimo della Porta: Euro 2.016.000, con una incidenza della retribuzione variabile pari al 52% circa della retribuzione totale;
- ii. al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, Dott. Giulio Canale: Euro 1.051.875, con una incidenza della retribuzione variabile pari al 36% circa della retribuzione totale.

Per i dettagli di calcolo, si veda la Tabella 1 della presente Sezione II.

2. Dirigenti con Responsabilità Strategica

Con riferimento ai dati relativi ai compensi riconosciuti nell'esercizio 2023 ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, si fa rinvio a quanto indicato nella Tabella 1 della presente Sezione II.

Le retribuzioni riconosciute ai Dirigenti con Responsabilità Strategica sono state conformi a quanto previsto dalla Politica 2023.

3. Informazioni in caso di cessazione dalla carica di Amministratori

In data 6 marzo 2023, la consigliera indipendente Luciana Sara Rovelli ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica. Con riferimento all'esercizio 2023 è stato riconosciuto alla Dott.ssa Rovelli il pro-rata del compenso calcolato dal 1 gennaio 2023 fino alla data di efficacia delle dimissioni.

4. Informazioni relative a deroghe nella applicazione della Politica 2023

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2023.

5. Informazioni relative all'applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2023.

6. Informazioni ulteriori esercizio 2019, esercizio 2020, esercizio 2021, esercizio 2022 e esercizio 2023

Si forniscono di seguito informazioni ulteriori relativi all'esercizio 2019, all'esercizio 2020, all'esercizio 2021, all'esercizio 2022 e all'esercizio 2023, con riferimento:

- a) remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi:

Amministratore Esecutivo	Ing. Massimo della Porta	Dott. Giulio Canale
Esercizio 2019	Euro 1.966.000,00	Euro 1.157.500,00
Esercizio 2020	Euro 1.790,000,00	Euro 1.076.000,00
Esercizio 2021	Euro 2.916.600,00 (**)	Euro 1.870.875,00 (*)
Esercizio 2022	Euro 1.719.600,00	Euro 986,875,00
Esercizio 2023	Euro 11.217.670,00	Euro 7.657.080,00

b) risultati della Società

Ebitda Adjusted Consolidato	Importo Euro	Target	Effettivamente conseguito nell'esercizio precedente (**)
Esercizio 2018 per remunerazione 2019	31.030.000	13,8%	19,4%
Esercizio 2019 per remunerazione 2020	38.461.000	19,3%	21,1%
Esercizio 2020 per remunerazione 2021	36.193.000	20,4%	21,5%
Esercizio 2021 per remunerazione 2022	45.198.000	17,7%	23,9%
Esercizio 2022 per remunerazione 2023	65.960.000	20,1%	26,4%

(*) importo comprensivo del riconoscimento dell'LTIP, erogato nel 2021, in seguito al raggiungimento degli obiettivi del piano LTIP 2019 -2021.

(**) si ricorda che la remunerazione variabile cui è parametrato l'MBO degli Amministratori Esecutivi viene calcolata su target di EBITDA Adjusted Consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui la remunerazione variabile è effettivamente erogata. Il parametro EBITDA Adjusted Consolidato è rilevante anche per il calcolo della parte variabile dei compensi dei dipendenti destinatari del c.d. PFS (MBO) più sopra descritto; per tale ragione, è il parametro che la Società ha deciso di utilizzare per evidenziare i risultati della Società, ai sensi del presente paragrafo.

c) remunerazione annua lorda media parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è indicata nominativamente nella presente Sezione II.

Retribuzione annua lorda	
2019	Euro 50.116,83
2020	Euro 50.850,70
2021	Euro 53.755,11
2022	Euro 53.940,61
2023	Euro 58.030,42

La retribuzione indicata si riferisce alla retribuzione media dei dipendenti a tempo indeterminato full time della Società nell'esercizio indicato, di tutte le categorie contrattuali, con esclusione degli Amministratori Esecutivi.

7. Informazioni relative a come sia stato tenuto in considerazione il voto espresso dalla assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

Il dibattito assembleare di approvazione della Politica 2023 non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

8. Erogazione Phantom Shares

Si rende noto che nel corso del 2023 non sono state monetizzate Phantom Shares.

DEFINIZIONI

Di seguito è indicato un Glossario tecnico di alcuni termini ricorrenti, utilizzati nel presente documento con lettera iniziale maiuscola:

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.

Codice/Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio del 2020 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. 5 del Codice di Corporate Governance.

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 in essere fino al dicembre 2021.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: o anche *Top Management* ai sensi del Codice di Corporate Governance, 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, ai sensi del 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 già membri del Corporate Management Committee e altri dirigenti che sempre il Consiglio di Amministrazione, a proprio 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.

EBITDA Adjusted consolidato: Per EBITDA Target Adjusted consolidato si intende l'Utile consolidato prima delle Imposte, degli Interessi e degli Ammortamenti, al netto dei c.d. (a) "costi non ricorrenti", siano essi previsti o non previsti da budget, che potrebbero avere influenza sull'EBITDA, nonché degli (b) accantonamenti (*accrual*) relativi ai vari bonus dell'Amministratore Esecutivo, annuali e triennali, ed al bonus pool PFS ed ai LTIP dei dirigenti strategici dell'ultimo

anno di riferimento, nonché infine (c) ai costi relativi ad operazioni di M&A di acquisto o vendita di aziende o società, (inclusendo i prezzi pagati e le spese sostenute).

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.

Posizione Finanziaria Netta ai fini del calcolo del piano di incentivazione LTIP di cui al paragrafo 10 che precede: per ciascuno dei due componenti della formula matematica indicata, si calcola partendo dalla PFN indicata rispettivamente nel bilancio relativo all'esercizio 2026 e chiuso al 31 dicembre 2026 e quella indicata nel Piano 2024-2026 con riferimento all'ultimo di tali anni (2026), cui si sommeranno i) i dividendi erogati nel corso del periodo di riferimento 2024-2026 e ii) gli importi corrisposti per eventuali operazioni di *buy back*, sempre effettuate nel corso del periodo di riferimento 2024-2026).

Piano di cessione di Assets: indica il Piano illustrato nella Sezione I, paragrafo 11 del presente documento, relativo ai compensi straordinari erogabili alle condizioni stabilite dal Piano agli Amministratori Esecutivi, a soggetti già componenti del Corporate Management Committee ed ai partecipanti al piano PFS in occasione della cessione straordinaria di Assets aziendali.

Piano LTIP: indica il Piano "Long Term Incentive" illustrato nella Sezione I, paragrafo 10 del presente documento, 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 LTIP è corrisposta con un differimento triennale.

Piano di Phantom Shares: indica il Piano illustrato nella Sezione I, paragrafo 12 del presente documento 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 LTIP,

corrisposti in modo differito; nel caso di rapporti di lavoro dipendente dalle erogazioni derivanti dal piano PFS.

TUF: D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998.

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 LTIP) che il beneficiario ha diritto a percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target.

Parte seconda - Tabelle