



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

Sito internet: www.grupposias.it

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIAS S.p.A.
in data 29 marzo 2017**

Lettera del Presidente del Comitato

Gentili Azionisti,

Con il presente documento ho il piacere di illustrare la Relazione sulla Remunerazione di SIAS S.p.A. che non rappresenta solo un esercizio formale di ottemperanza ai vigenti obblighi, ma anche l'occasione per condividere con gli azionisti e la comunità finanziaria i valori e i criteri di remunerazione delle nostre persone.

La convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione del Top Management, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti, in aggiunta alla trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi, sono dei punti di riferimento saldi della politica retributiva di SIAS S.p.A., che risponde ai requisiti normativi ed è in linea con le migliori prassi e con le aspettative di creazione di valore di medio-lungo periodo.

Il sistema di remunerazione di SIAS, basato su una esperienza che ha permeato tutte le politiche di gestione del capitale umano, sempre più orientato ai principi del Codice di Autodisciplina, rappresenta un fondamentale strumento per:

- ✓ attrarre, trattenerne e motivare una comunità di donne e uomini dotata di elevate qualità professionali,
- ✓ riconoscere le responsabilità dei propri Manager
- ✓ allineare l'agire del management con gli interessi degli azionisti
- ✓ promuovere la creazione di valore
- ✓ rispettare i principi di valorizzazione delle Persone.

Crediamo che aver scelto di adottare prassi e strumenti in grado di assicurare l'coerenza tra la remunerazione del management e i risultati complessivi costituisca un presupposto imprescindibile per la soddisfazione delle aspettative degli investitori.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 29 marzo 2017, ne ha approvato i contenuti.

Antonio Segni

Presidente del Comitato Remunerazione

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito le funzioni di Amministratore Delegato. L'Amministratore Delegato di SIAS S.p.a. è l'Ing. Paolo Pierantoni.

Assemblea: l'Assemblea di SIAS.

SIAS o Società: SIAS S.p.A., con sede legale in Torino, Via Bonzanigo, n. 22.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. a cui SIAS, ai sensi dell'articolo 123-bis, comma 2, lettera a) del TUF, ha dichiarato di aderire.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di SIAS.

Comitato controllo e rischi: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione ed è composto da amministratori indipendenti. Ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate¹ adottata dalla Società, assolve anche le funzioni di Comitato parti correlate.

Comitato per la Remunerazione o Comitato: il Comitato per la remunerazione costituito da SIAS ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di SIAS.

Consob: la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via G.B. Martini, n. 3.

Dirigenti con responsabilità strategiche: "quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità". Alla data di redazione della presente Relazione ai sensi dell'articolo 152 sexies comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e della definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010, non sono stati individuati Dirigenti con responsabilità strategica diversi dal Direttore Generale.

EBITDA (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization): definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

Gruppo: collettivamente, SIAS e le entità italiane o estere controllate da SIAS ai sensi dell'art. 2359 del codice civile o nelle quali SIAS esercita un'influenza notevole ai sensi dell'art. 2359, comma 3, del codice civile.

Organismo di Vigilanza: L'Organismo di Vigilanza è stato nominato con il compito di monitorare il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs 231/2001", nonché di proporre l'aggiornamento.

¹ Disponibile sul <http://www.grupposias.it/procedure-e-documenti/> alla sezione Governance\Procedure e documenti.

L'Organismo di Vigilanza è attualmente composto dal Consigliere Maurizio Leo (con funzioni di Presidente), dal Sindaco effettivo Annalisa Donesana e dal Dirigente della Società Roberto Sanino.

Politica di Remunerazione: la Politica per la Remunerazione approvata dalla Società descritta nella Sezione I della presente Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.

Relazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

Utile Netto: è l'utile generato dopo il pagamento delle imposte di competenza.

PREMESSA

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. SIAS con la redazione della Relazione annuale sulla Remunerazione (di seguito, per brevità, anche definita la "Relazione") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi azionisti.

La presente Relazione, predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti al fine di illustrare la Politica per la Remunerazione della Società, è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIAS in data 29 marzo 2017, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

Attraverso la definizione della Politica per la Remunerazione, SIAS individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare la politica e monitorarne l'attuazione all'interno del Gruppo, in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dando altresì visibilità delle scelte effettuate nell'ambito di nuovi piani di compensation eventualmente adottati.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- i. la Sezione I illustra la Politica elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- ii. la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con responsabilità strategiche di SIAS:
 - a) fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
 - b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio da SIAS e da società controllate e collegate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed al Direttore Generale.

Per quanto precede, tenuto conto che, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2016, sarà chiamata ad esprimere il proprio voto sulla "Sezione I" della presente Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole su detta "Sezione I", adottando la deliberazione riportata in calce alla presente Relazione.

Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Riportiamo per completezza di informazione i compiti dell'Assemblea ai sensi dello Statuto per quello che concerne i temi di interesse nell'ambito di questa Relazione:

- nominare e revocare gli Amministratori,
- nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa.

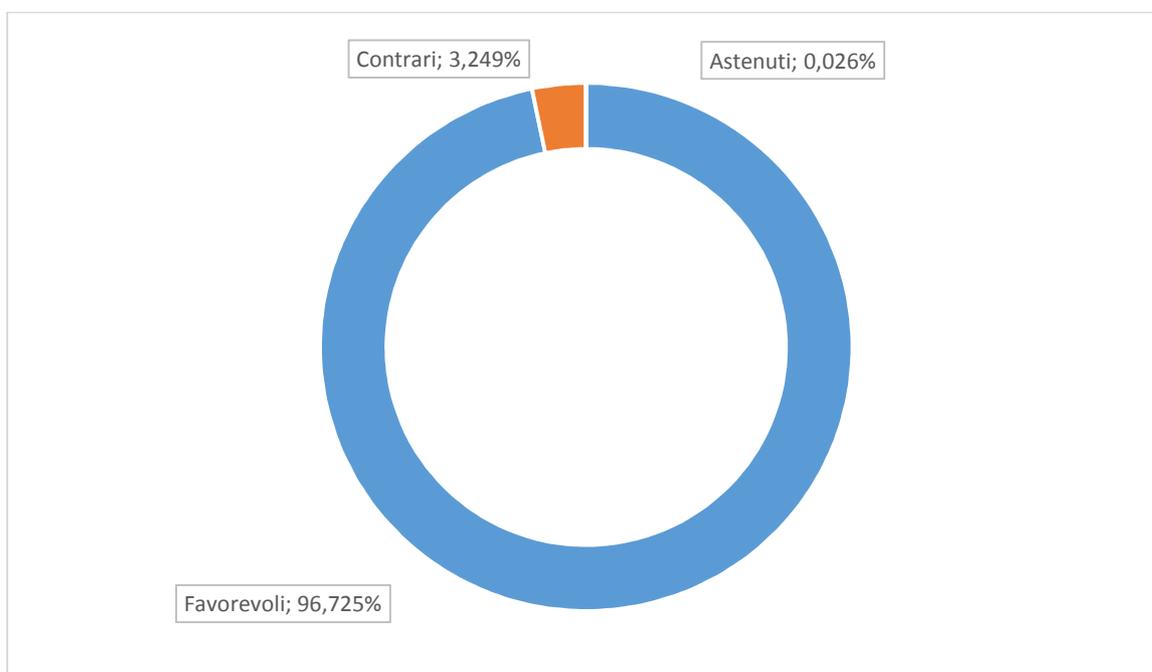
Relativamente a tale ultimo compito si ricorda l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016 (21 aprile 2016).

La proposta fu approvata a maggioranza con:

- voti favorevoli: n. 170.442.413 pari al 96,725% dei votanti;

- voti contrari: n. 5.725.968 pari al 3,249% dei votanti;

- voti astenuti: n. 45.551 pari al 0,026% dei votanti



In conformità a quanto previsto dall'articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, la Relazione contiene inoltre l'indicazione delle partecipazioni detenute in SIAS e nelle società da essa controllate dagli Amministratori e dai Sindaci effettivi, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La presente Relazione sulla Remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Torino, Via Bonzanigo, n. 22, nonché sul sito internet della Società (www.grupposias.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato.

Come di seguito più dettagliatamente illustrato, alla luce delle recenti significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo e delle iniziative di espansione del business anche su mercati esteri e delle istanze manifestate dagli investitori, nel corso del 2016 la Società ha avviato un intervento progettuale finalizzato ad introdurre un sistema di incentivazione manageriale con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento di risultati sempre più significativi e di stabilire un collegamento proficuo tra compensi e performance di business.

In particolare (i) è stato adottato un sistema di incentivazione annuale, che riconosce ai beneficiari un premio di carattere monetario a fronte del raggiungimento di obiettivi preordinati di natura economico-finanziaria e di natura progettuale/strategica e (ii) è stato disposto l'avvio di un'analisi tecnica finalizzata all'adozione di forme di incentivazione a medio-lungo termine collegate ad obiettivi pluriennali per una relativa applicazione a partire dagli esercizi successivi a quello in corso.

Premesso che, con l'approvazione del bilancio 2016 da parte dell'Assemblea annuale, giungerà a scadenza il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, dei Comitati dallo stesso costituiti, si evidenzia che la Politica per la Remunerazione 2017 vuole rappresentare un utile e preliminare riferimento per gli organi sociali che assumeranno la gestione della Società per la restante parte dell'esercizio e si fa pertanto salva ogni prerogativa di quest'ultimi in merito alle determinazioni che vorranno assumere in materia.

Conseguentemente, qualora con riferimento alla Politica per la Remunerazione 2017 si rendessero opportuni significativi cambiamenti rispetto all'impostazione fin qui adottata ed illustrata nel presente documento, la Società si riserva di fornire adeguata informazione al mercato con successive comunicazioni nel corso dell'esercizio.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento."

La Relazione sulla Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento).

Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla società.

Nella definizione della Politica sulle Remunerazioni contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina così come modificato a Luglio 2015 emesso da Borsa Italiana al quale la società aderisce.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

1.1 *Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della politica sulle remunerazioni*

Ferma la competenza dell'Assemblea per la determinazione del compenso annuo spettante agli amministratori, la definizione della Politica di Remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, dei direttori generali e degli eventuali dirigenti con responsabilità strategiche spetta al Consiglio di Amministrazione che vi provvede su proposta del Comitato per la Remunerazione ed avvalendosi, per quanto di rispettiva competenza, dei contributi delle funzioni risorse umane, gestione dei rischi e *compliance*, anche sentito il parere del Collegio Sindacale e, ricorrendone i presupposti ai sensi della procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società, in conformità al Regolamento Parti Correlate, il parere del Comitato per il controllo e rischi.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo
Amministratori	Assemblea degli azionisti	
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione
Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione

La Politica di Remunerazione della Società è sottoposta annualmente al voto consultivo dell'Assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364 del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione è il Comitato per la Remunerazione.

1.2 **Ruolo e composizione del Comitato per la remunerazione**

Il Comitato per la remunerazione è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi ed indipendenti (con riferimento ai principi previsti sia dal Codice di Autodisciplina sia dall'articolo 148, comma 3 del TUF, come richiamati dall'articolo 147-ter, comma 4 del TUF), Antonio Segni (con funzioni di Presidente), Ferruccio Piantini e Licia Mattioli, quest'ultima in possesso di adeguata conoscenza e esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive.

Il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di i) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli

amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'amministratore delegato, e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia, iii) formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione, iv) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per la Remunerazione si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica. In particolare, è previsto che le attività del Comitato per la Remunerazione si svolgano in attuazione di un programma annuale, che prevede le seguenti fasi:

- verifica dell'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente;
- definizione delle proposte di Politica per l'esercizio successivo e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione;
- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre all'Assemblea degli azionisti, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- esame dei risultati del voto espresso dagli azionisti in Assemblea sulla Politica approvata dal Consiglio.

Il ciclo esemplificativo delle attività del comitato rispetto al programma annuale degli incontri può essere rappresentato come segue:

Ciclo di Attività del Comitato Remunerazione



Nel corso dell'esercizio 2016 e dei primi mesi del 2017 il Comitato per la Remunerazione ha tra l'altro:

- formulato al Consiglio proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la definizione di un sistema di incentivazione variabile sia di breve che di medio-lungo periodo collegato a obiettivi di performance;
- proposto al Consiglio la Relazione sulla Remunerazione (contenente tra l'altro la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;
- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della politica per la remunerazione adottata.

Nessun amministratore direttamente interessato ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla sua remunerazione. Alle riunioni del Comitato ha partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e almeno uno dei Sindaci effettivi.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato svolgimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società, non si è

provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse.

Per maggiori informazioni sulla composizione del Comitato per la Remunerazione nel corso del 2016 e sulle riunioni tenute nel periodo, si rinvia a quanto contenuto nella Relazione sulla Corporate Governance 2016, pubblicata contestualmente alla presente relazione.

Nel corso del 2017 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte diverse riunioni del Comitato dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2016 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2017, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della definizione della politica di remunerazione sono stati analizzati e monitorati le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società. La Società, per la predisposizione della presente politica sulla remunerazione, si è avvalsa del supporto dell'esperto indipendente Willis Towers Watson.

2. POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

2.1 Finalità della politica sulle remunerazioni e eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica sulla Remunerazione elaborata da SIAS è finalizzata:

- a definire i trattamenti remunerativi in grado:
 - (i) di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni
 - (iii) di attrarre, trattenere e motivare soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- ad allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- ad assicurare il collegamento tra remunerazione dei manager ed effettiva performance annuale della Società;
- a promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo ponendo particolare attenzione agli interessi di tutti gli stakeholder aziendali.

Come anticipato in Premessa, nel corso del 2016, la Società, ha avviato un intervento progettuale finalizzato ad introdurre, a partire dal corrente esercizio, un sistema di incentivazione manageriale con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento di risultati sempre più eccellenti e di stabilire un collegamento proficuo tra compensi e performance di business.

2.2 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

L'introduzione di un sistema di incentivazione manageriale ha comportato una revisione complessiva della strategia retributiva della Società.

I principali elementi retributivi considerati nella definizione dell'attuale Politica di Remunerazione di SIAS sono:

- retribuzione fissa;
- sistema di incentivazione manageriale annuale;
- benefits.

L'approccio alla retribuzione complessiva prevede un pacchetto bilanciato di elementi fissi e variabili, monetari e non monetari, che tenga in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della società rispetto al settore di attività in cui la Società opera e alle caratteristiche dell'attività svolta. Conseguentemente, il sistema di incentivazione manageriale prevede:

- una retribuzione variabile collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale;

- obiettivi preventivamente indicati e determinati nonché direttamente legati al processo di definizione degli obiettivi aziendali.

Alla luce delle recenti significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo e delle iniziative di espansione del business, anche all'estero e su mercati dotati di promettenti opportunità di sviluppo, nonché tenuto conto delle istanze manifestate dagli investitori di mercato, il Comitato per la Remunerazione ha proposto di valutare l'opportunità di adottare, eventualmente anche nel corso dell'esercizio 2017 per una relativa applicazione a partire dagli esercizi successivi, forme di incentivazione a lungo termine collegate a obiettivi pluriennali, finalizzate a premiare il raggiungimento dei risultati quantitativi e qualitativi di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e a una crescita sostenibile, coerentemente con gli interessi degli azionisti e nel rispetto degli interessi degli *stakeholder*, nonché a trattenere il personale chiave della Società (c.d. *retention*), *cash based* o eventualmente anche sotto forma di *equity* o attraverso strumenti *equity based*.

Il Consiglio di Amministrazione ha concordemente disposto l'avvio, con il supporto del Comitato per la Remunerazione, di un'analisi tecnica volta alla definizione di detto intervento.

2.3 Politica seguita con riguardo alla componente fissa della remunerazione e coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società con la politica di gestione del rischio

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta dall'interessato.

A tal fine la Politica di Remunerazione di SIAS prevede l'utilizzo di un processo di valutazione delle posizioni che determina l'attribuzione ad ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione e che consente il raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e il mercato per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna) nonché la valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito della Società (coerenza interna).

L'ammontare di retribuzione fissa assegnato a ciascun Amministratore e Dirigente con responsabilità strategiche viene riesaminato annualmente, sulla base dei criteri e secondo le modalità esposte.

I compensi eventualmente spettanti all'Amministratore Delegato e al direttore generale quale membro dell'organo amministrativo di un'altra società del Gruppo non sono attualmente soggetti a reversibilità nei confronti di SIAS.

In considerazione dell'evoluzione organizzativa e strategica del Gruppo, tale approccio potrà essere gradualmente e progressivamente rivisto, anche in funzione dell'inserimento della componente variabile della remunerazione nel pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale.

2.4 Remunerazione Variabile

Il Piano di incentivazione annuale di SIAS riconosce ai beneficiari un premio di carattere monetario, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati di natura economico-finanziaria e di natura progettuale collegati alle priorità strategiche della Società.

Le principali finalità del piano sono:

- orientare l'azione del management verso obiettivi prioritari e strategici con impatto rilevante sul business aziendale;
- introdurre una componente variabile della retribuzione individuale collegando la stessa alle performance ottenute, coerentemente con la prestazione aziendale;
- sviluppare una cultura manageriale basata sul lavoro per obiettivi: pianificazione, gestione, monitoraggio e valutazione.

Il periodo di performance, inteso come l'arco temporale relativamente al quale viene verificato il raggiungimento degli obiettivi collegati al piano, corrisponde all'anno solare (dal 1 Gennaio al 31 Dicembre).

Per ciascun beneficiario, la consuntivazione degli obiettivi individuali, necessaria a determinare l'incentivo maturato e il suo pagamento avverrà, salvo possibili diverse disposizioni aziendali, a valle dell'approvazione del bilancio consolidato da parte della Società.

All'interno del piano, ogni obiettivo è concepito come un sistema di risultati che devono essere raggiunti.

Per agire efficacemente da incentivo alla performance, ciascun obiettivo dev'essere

- definito in maniera chiara e univoca;
- misurato attraverso indicatori oggettivi;
- ambizioso e sfidante, ma comunque percepito come raggiungibile;
- connesso direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell'impresa;
- definito nell'ambito di un orizzonte temporale prestabilito.

Il piano prevede che a ciascuno degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società vengano assegnati:

- Obiettivi Economico Finanziari di SIAS:
 - EBITDA consolidato Adjusted (al netto delle componenti non ricorrenti)
 - Utile Netto consolidato Adjusted (al netto delle componenti non ricorrenti)
- Obiettivi progettuali e strategici

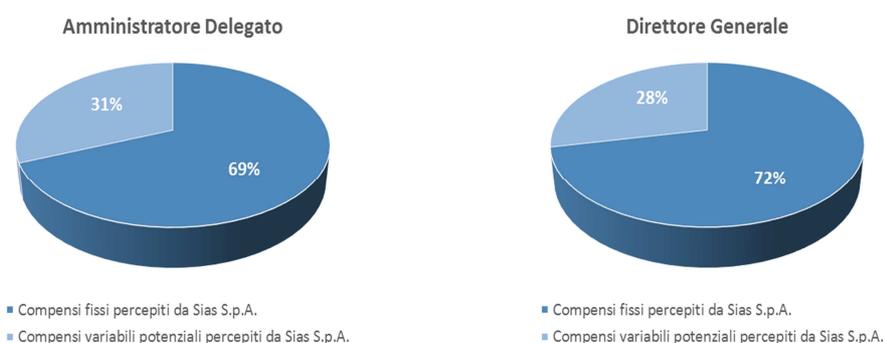
In conformità alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, l'erogazione della remunerazione variabile annuale è soggetta e vincolata ad un meccanismo di c.d. Claw Back (restituzione).

Qualora in epoca successiva, ma entro 3 anni dalla data di erogazione del bonus, il

Consiglio di Amministrazione della società accerti che il grado di conseguimento degli obiettivi di performance che ha determinato la maturazione del bonus stesso sia stato calcolato su dati errati o falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati fossero tali da aver causato, se note per tempo, la non maturazione del bonus o di quota parte del bonus, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di richiedere ai beneficiari, che si assumono tale obbligazione, la restituzione di un importo fino a concorrenza dell'intero bonus erogato.

Compensation Mix

Con l'introduzione di un elemento variabile, il *compensation mix* della remunerazione potenziale dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale trova un migliore equilibrio nelle sue componenti, come qui di seguito rappresentato:



2.5 Benefici non monetari

La Politica di Remunerazione di SIAS non contempla la corresponsione di benefici non monetari, fatta eccezione per l'eventuale riconoscimento di *fringe benefit* correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica/funzione ricoperta (uso di auto aziendali e polizze integrative sanitarie estese anche al nucleo familiare).

2.6 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Alla data della presente Relazione non sussistono accordi con Amministratori e con il Direttore Generale che prevedono indennità in caso di dimissioni, licenziamento, revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Di norma, la Società non stipula accordi che regolino ex-ante l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

Si evidenzia inoltre che, alla data della presente relazione, SIAS non ha in essere con i propri Amministratori patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

2.7 Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società non ha stipulato coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Per completezza, si segnala che, nell'ambito del Gruppo, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dirigenti (*D&O - Directors' & Officers' Liability*), per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni, escluso il caso di dolo.

2.8 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

Secondo la Politica di Remunerazione attualmente applicata, l'Assemblea ha deliberato il compenso annuo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione, compenso che rimane valido fino a nuova diversa determinazione assembleare.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Non sono previsti – per gli amministratori indipendenti – compensi differenti rispetto agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

I compensi per i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato controllo e rischi sono stati stabiliti, su proposta del Comitato per la remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il compenso per il Comitato per la remunerazione è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, atteso che il Comitato per la remunerazione ha ritenuto di non assumere direttamente alcuna proposta in merito.

L'attuale politica retributiva prevede, per l'Organismo di Vigilanza e per i succitati Comitati, un compenso fisso, su base annua, oltre al riconoscimento di un gettone di presenza.

Nella vigenza delle deliberazioni degli organi competenti, si riepiloga, di seguito, il dettaglio dei suddetti compensi.

La Politica di Remunerazione di SIAS prevede per gli **Amministratori non investiti di particolari cariche** esclusivamente forme di remunerazione fissa e non contempla né forme retributive variabili legate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, né l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione.

Nell'ambito del processo di definizione e gestione della summenzionata politica, per remunerazione si intende ogni forma di pagamento o di beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi.

L'emolumento è stato stabilito dall'Assemblea dei soci in Euro 30.000,00 per tutti i Consiglieri.

A tale emolumento sono da aggiungere Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese di presenza per la partecipazione.

Sono stati inoltre deliberati dal Consiglio di Amministrazione:

- su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale:
 - Euro 9.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato controllo e rischi;
 - Euro 6.000,00 per ciascuno dei restanti componenti del Comitato controllo e rischi;
 - Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese.

- sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale:
 - Euro 9.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato per la remunerazione;
 - Euro 6.000,00 per ciascuno dei restanti componenti;
 - Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese.

- su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale
 - Euro 9.000,00 annui lordi per l'"amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi".

Nella determinazione di tali compensi, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei criteri applicativi di cui all'art. 6.C.4. del Codice di Autodisciplina. Pertanto, tali compensi non includono una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo. La remunerazione è comunque ritenuta

sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 6.C.4).

La remunerazione degli **Amministratori investiti di particolari cariche** si compone dei seguenti elementi:

- per il Presidente
 - un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 30.000,00 annui);
 - un emolumento fisso di Euro 200.000,00 annui lordi oltre a quello lordo fisso previsto per ciascun Consigliere deliberato dall'Assemblea Ordinaria in data 18 aprile 2014;
 - un emolumento fisso di Euro 50.000,00 annui lordi Compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2014, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentiti il parere favorevole dell'allora Comitato per controllo interno (in osservanza alla procedura sulle operazioni con parti correlate) e del Collegio Sindacale;
 - Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese di presenza per la partecipazione.
- per il Vice Presidente
 - un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 30.000,00 annui);
 - un emolumento fisso di Euro 100.000,00 annui lordi oltre a quello lordo fisso previsto per ciascun Consigliere adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2014, su proposta del Comitato per la remunerazione e del Collegio Sindacale;
 - Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese di presenza per la partecipazione.

La remunerazione per l'**Amministratore Delegato** si compone dei seguenti elementi:

- un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 30.000,00 annui);
- un compenso di Euro 300.000,00 annui lordi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2014, su proposta del Comitato per la

Remunerazione, sentito il parere favorevole dell'allora Comitato per controllo interno (in osservanza alla procedura sulle operazioni con parti correlate) e del Collegio Sindacale;

- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese di presenza per la partecipazione.

La remunerazione per il **Direttore Generale** si compone dei seguenti elementi:

- un compenso di Euro 80.000,00 annui lordi deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 settembre 2015 su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Premesso che alla data di redazione della presente Relazione il Collegio Sindacale è composto dal Presidente Luigi Rinaldi, dai Sindaci Effettivi Giorgio Cavalitto e Annalisa Donesana e dai Sindaci Supplenti Pietro Mandirola, Manuela Sorbara e Nazareno Tiburzi, si riporta, per completezza, anche la remunerazione dei componenti dell'**Organo di Controllo** così come deliberata dall'Assemblea degli Azionisti in data 18 aprile 2014:

- Euro 39.000,00 per il Presidente,
 - Euro 26.000,00 per ciascun Sindaco effettivo
 - Euro 1.000,00 per la partecipazione personale ad ogni riunione dell'Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale
 - Euro 500,00 per la partecipazione a distanza (mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza) ad ogni riunione dell'Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale
- oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese.

2.9 Riferimento a politiche retributive di altre società

Per la definizione della propria Politica di Remunerazione SIAS non ha assunto a riferimento politiche di remunerazione di altre società.

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2016 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AL DIRETTORE GENERALE

Nella presente sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2016 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2016.

Tali voci sono dettagliate nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

I compensi corrisposti con riferimento all'esercizio 2016 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale risultano coerenti con la politica remunerativa della Società approvata dall'Assemblea di SIAS in data 21 aprile 2016.

a) COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

a1 compensi deliberati dall'Assemblea Ordinaria in data 18 aprile 2014

-
- Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere;
- Euro 200.000,00 annui lordi per il Presidente, oltre a quanto previsto per ciascun Consigliere;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese.

a2 compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2014, su proposta del Comitato per la remunerazione, sentito il parere favorevole del Comitato controllo e rischi (relativamente al compenso dell'Amministratore Delegato) e del Collegio Sindacale

- Euro 50.000,00 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione oltre a quanto già stabilito dall'Assemblea dei Soci;
- Euro 100.000,00 annui lordi per il Vice Presidente;
- Euro 300.000,00 annui lordi per l'Amministratore Delegato;
- Euro 9.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato controllo e rischi ed il Presidente dell'Organismo di Vigilanza, Euro 6.000,00 annui lordi per ciascuno dei restanti componenti del Comitato controllo e rischi e dell'Organismo di Vigilanza, oltre (i) ad Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta

ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, e (ii) al rimborso delle spese.

a₃ compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 maggio 2014 sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale

- Euro 9.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato per la remunerazione ed Euro 6.000,00 per ciascuno dei restanti componenti, oltre (i) ad Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, e (ii) al rimborso delle spese.

A₄ compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 16 settembre 2015, tenuto conto della proposta del Comitato per la Remunerazione per il precedente "amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi" (dimessosi a far data dal 30 luglio 2015) e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale

- Euro 9.000,00 annui lordi per "l'amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi".

SIAS non ha stipulato con i propri amministratori accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Si evidenzia inoltre che, alla data della presente relazione, SIAS non ha in essere con i propri Amministratori e con il Direttore Generale patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

b) COMPENSI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

b₁ compensi deliberati dall'Assemblea Ordinaria in data 18 aprile 2014

- Euro 39.000,00 per il Presidente;
- Euro 26.000,00 per ciascun Sindaco effettivo;
- Euro 1.000,00 per la partecipazione personale ad ogni riunione dell'Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- Euro 500,00 per la partecipazione a distanza (mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza) ad ogni riunione dell'Assemblea degli Azionisti, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

C) COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE

compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 16 settembre 2015 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere favorevole del

Collegio Sindacale

- Euro 80.000,00 annui lordi per il Direttore Generale nominato a far data dal 30 luglio 2015 (data di nomina).

d) COMPENSI DEGLI EVENTUALI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Alla luce della attuale struttura di governance societaria, SIAS non ha identificato alcun dirigente con responsabilità strategiche in aggiunta al Direttore Generale, in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Generale, nel rispetto di quanto riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

SECONDA PARTE - TABELLE

Come richiesto dall'articolo 123-ter del TUF viene fornito il dettaglio nominativo dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

TABELLA 1												
Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bariati Stefania	Presidente consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 250.000 (2)						€ 250.000		
(III) Totale				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
Daniela Gavio	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 288.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
(III) Totale				€ 7.000 (3)						€ 7.000		
Pierantoni Paolo	Amministratore Delegato	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 628.966		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 300.000 (2)						€ 300.000		
(III) Totale				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
Angioni Giovanni	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 619.592		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 300.000 (2)						€ 300.000		
(III) Totale				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
Caramelli Maria	Consigliere	01/01/2016 - 21/10/2016								€ 619.592		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 24.180 (1)						€ 24.180		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 4.500 (3)						€ 4.500		
(III) Totale				€ 28.680						€ 28.680		
Caselli Stefano	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 957.592		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 20.000 (6)					€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
(III) Totale				€ 60.395 (7)						€ 60.395		
Gavio Beniamino	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 118.395		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 20.000 (6)					€ 50.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
(III) Totale				€ 60.395 (7)						€ 60.395		
Leo Maurizio	Consigliere	28/04/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 54.434		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
(III) Totale				€ 54.434 (8)						€ 54.434		
Mattoli Licia	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 92.434		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 13.500 (9)					€ 43.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 4.500 (3)						€ 4.500		
(III) Totale				€ 34.500	€ 13.500					€ 48.000		
Pellegrini Andrea	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 48.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 6.000 (10)					€ 36.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.500 (3)						€ 2.500		
(III) Totale				€ 32.500	€ 6.000					€ 38.500		
Piantini Ferruccio	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 38.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 15.500 (6)					€ 45.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.500 (3)						€ 7.500		
(III) Totale				€ 37.500	€ 15.500					€ 53.000		
Quaglia Giovanni	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 53.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 6.500 (10)					€ 36.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 (3)						€ 5.000		
(III) Totale				€ 35.000	€ 6.500					€ 41.500		
Segni Antonio	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 41.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.500 (3)						€ 7.500		
(III) Totale				€ 37.500	€ 10.000					€ 47.500		
Della Gatta Stefano	Consigliere	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 47.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.000 (12)						€ 9.000		
(III) Totale				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
Vezzosi Claudio	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 348.904		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.000 (3)						€ 7.000		
(III) Totale				€ 540.314 (14)						€ 540.314		
Rinaldi Luigi	Presidente collegio sindacale	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 577.314		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 7.500 (15)					€ 37.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 24.000 (3)						€ 24.000		
(III) Totale				€ 8.000 (16)						€ 8.000		
Cavalitto Giorgio	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 78.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000 (1)	€ 10.000 (15)					€ 36.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 26.000 (3)						€ 26.000		
(III) Totale				€ 35.265 (17)						€ 35.265		
Donezana Annalisa	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 97.265		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000 (1)	€ 21.000 (18)					€ 47.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 22.000 (3)						€ 22.000		
(III) Totale				€ 48.000	€ 21.000					€ 69.000		
Umberto Tosoni	Direttore Generale									€ 69.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 300.000 (19)					€ 6.000 (22)	€ 306.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 80.000 (20)						€ 80.000		
(III) Totale				€ 301.900 (21)						€ 301.900		
(IV) Totale				€ 681.900					€ 6.000	€ 687.900		

- (1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
(2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.
(3) Gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni
(4) Compensi spettanti in qualità di Consigliere e membro del Comitato esecutivo della Società Autostrada Ligure Toscana p.A. (65 migliaia di euro), Presidente della Sinelec S.p.A. (65 migliaia di euro), Consigliere della Autostrada dei Fiori S.p.A. (20 migliaia di euro), Consigliere della SAVS.p.A. (9 migliaia di euro), Vice Presidente della SATAP S.p.A. (34 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente della Itinera S.p.A. (436 migliaia di euro)
(5) Compensi spettanti in qualità di Amministratore Delegato e membro del Comitato Esecutivo della Società Autostrada Ligure Toscana p.A. (68 migliaia di euro), Consigliere della Autostrada dei Fiori S.p.A. (11 migliaia di euro), Consigliere delegato della Autocamionale della Cisa S.p.A. (111 migliaia di euro), Vice Presidente della Autostrada Torino-Savona S.p.A. (26 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziale Esterna S.p.A. (6 migliaia di euro), Consigliere Tangenziali Esterne di Milano S.p.A. (2 migliaia di euro), Consigliere e membro del Comitato Esecutivo di ATIVA S.p.A. (13 migliaia di euro), Consigliere e membro del Comitato Audit di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (66 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente della Itinera S.p.A. sino al 30 novembre 2016 e della Autostrada dei Fiori dal 1° dicembre 2016 (317 migliaia di euro)
(6) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi
(7) Compensi spettanti in qualità di Consigliere e componente dell'Organismo di Vigilanza della Autocamionale della Cisa S.p.A. (12 migliaia di euro), Consigliere e componente dell'Organismo di Vigilanza della Autostrada Asti Cuneo S.p.A. (17 migliaia di euro), Consigliere e componente dell'Organismo di Vigilanza dell'Autostrada Torino-Savona S.p.A. (17 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziali Esterne di Milano S.p.A. (7 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziale Esterna S.p.A. (6 migliaia di euro) e Componente dell'Organismo di Vigilanza della Cisa Engineering S.p.A. (1 migliaia di euro)
(8) Compensi spettanti in qualità di Consigliere di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (54 migliaia di euro)
(9) Compenso per la partecipazione all'Organismo di vigilanza
(10) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione
(11) Compensi spettanti in qualità di Presidente dell'Autostrada Torino-Savona S.p.A. (88 migliaia di euro)
(12) Amministratore incaricato del Sist.Controllo Interno e di gest.dei rischi
(13) Compensi in qualità di Consigliere della Autocamionale della Cisa S.p.A. (11 migliaia di euro), Consigliere della ABC Costruzioni S.p.A. (6 migliaia di euro), Consigliere della Autovia Padana S.p.A. (7 migliaia di euro), Consigliere della Società di Progetto Brebemi S.p.A. (22 migliaia di euro), Consigliere della Autostrade Lombarde S.p.A. (5 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziali Esterne di Milano S.p.A. (6 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziale Esterna S.p.A. (7 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente della Società Autostrada Ligure Toscana p.A. (285 migliaia di euro).
(14) Compensi in qualità di Consigliere della SATAP S.p.A. (8 migliaia di euro), Amministratore Delegato della Autovia Padana S.p.A. (7 migliaia di euro), Amministratore Delegato della Società di Progetto Brebemi S.p.A. (123 migliaia di euro), Consigliere della Autostrade Lombarde S.p.A. (5 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziali Esterne di Milano S.p.A. (6 migliaia di euro), Amministratore Delegato della Tangenziale Esterna S.p.A. (107 migliaia di euro), Amministratore Delegato di ACI S.c.a.r.l. (25 migliaia di euro), Amministratore Delegato di Itinera S.p.A. (25 migliaia di euro), Consigliere di Sabrom S.p.A. (3 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente della ABC Costruzioni S.p.A. ora Itinera S.p.A. (232 migliaia di euro)
(15) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Remunerazione
(16) Compensi spettanti in qualità di Sindaco effettivo delle società SABROM S.p.A.
(17) Compensi spettanti in qualità di Sindaco effettivo delle società SITAF S.p.A.
(18) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato Remunerazione e all'Organismo di vigilanza
(19) Retribuzione lorda in qualità di dirigente SIAS S.p.A.
(20) Compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione
(21) Compenso spettante in qualità di Amministratore Delegato della Autostrada dei Fiori S.p.A. (85 migliaia di euro, comprensivo di 3,5 migliaia di euro di benefici non monetari - auto aziendale -), Amministratore Delegato della Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. (61 migliaia di euro), Amministratore Delegato della Autostrada Torino-Savona S.p.A. (86 migliaia di euro), Amministratore Delegato della SAV S.p.A. (59 migliaia di euro), Consigliere della SATAP S.p.A. (8 migliaia di euro) e Vice Presidente della Sinelec S.p.A. (3 migliaia di euro)
(22) Contributo azienda al fondo pensione

* Importi convertiti al cambio del 31 dicembre 2016 euro/Reais: 3,4305

SEZIONE III – INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

Si fornisce, di seguito, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, l'informativa sulle partecipazioni detenute dagli organi di amministrazione e di controllo(*)

Si fornisce, di seguito, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, l'informativa sulle partecipazioni detenute dagli organi di amministrazione e di controllo e dai Direttori Generali (*).

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
GAVIO DANIELA	VICE PRESIDENTE	SIAS obbligazioni convertibili SATAP S.p.A. (1)	5.000 3.255	= =	= =	5.000 3.255
GAVIO BENIAMINO	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni SIAS S.p.A. azioni SIAS obbligazioni convertibili SATAP S.p.A. (1)	1.000 500 (2) 125 (2) 53.283	= = = =	= = = =	1.000 500 (2) 125 (2) 53.283
CAVALITTO GIORGIO	SINDACO EFFETTIVO	SIAS S.p.A. azioni	3.000	=	=	3.000
QUAGLIA GIOVANNI	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	1.000 (2)	1.000 (2)	=	2.000 (2)
PIANTINI FERRUCCIO	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	=	25.000	=	25.000
PIERANTONI PAOLO	AMMINISTRATORE DELEGATO	SIAS S.p.A. azioni	5.050 (4)	=	=	5.050 (4)
VEZZOSI CLAUDIO	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	2.000	=	=	2.000

- (1) Possiede altresì, in comunione indivisa per la quota di un terzo, n. 889 azioni della Satap.
(2) Il possesso si riferisce al coniuge.
(3) 500 azioni possedute dal coniuge.
(4) n. 1.750 azioni possedute dal coniuge.

(*) Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, anche per una frazione di anno.

PROPOSTA DELIBERATIVA PER L'ASSEMBLEA

Premesso che, ai sensi della vigente normativa, l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "Sezione I" della presente Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole su detta "Sezione I" adottando la seguente deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti,

- *preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, ed alle indicazioni contenute nell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti;*
- *esaminata in particolare la "Sezione I" relativa alla politica della Società in materia di remunerazione del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;*

delibera

in senso favorevole sulla "Sezione I" della Relazione sulla Remunerazione".

Tortona, 29 marzo 2017

p. Il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(Stefania Bariatti)