



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

Sito internet: [www.astm.it](http://www.astm.it)

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

## Lettera del Presidente del Comitato

Gentili Azionisti,

con il presente documento ho il piacere di accompagnare la Relazione sulla Remunerazione di ASTM S.p.A. che non rappresenta solo un esercizio formale di ottemperanza ai vigenti obblighi, ma costituisce anche l'occasione per condividere con gli azionisti e la comunità finanziaria i valori e i criteri di remunerazione del Top Management della Società.

La convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione dei manager apicali, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti e la trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi, sono dei punti di riferimento saldi della politica retributiva di ASTM S.p.A., che oltre a rispondere ai requisiti normativi, è anche in linea con le migliori prassi e con le aspettative di tutti gli *stakeholders*.

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

- ✓ attrarre, trattenere e motivare i soggetti maggiormente dotati di elevate qualità professionali
- ✓ rendere consapevoli i manager dell'importanza dei loro compiti e responsabilità
- ✓ allineare l'agire del management con gli interessi degli azionisti
- ✓ promuovere la creazione di valore
- ✓ rispettare i principi di valorizzazione delle Persone.

Sulla base dei suddetti principi e tenuto conto delle recenti significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo con espansione del *business* anche su mercati esteri, in coerenza con le scelte effettuate in passato, è stata avviata una generale revisione delle politiche di remunerazione con l'obiettivo di rendere i modelli di *compensation* allineati alle emergenti necessità di competere sui nuovi mercati e di collegare maggiormente le retribuzioni ai risultati aziendali di medio-lungo periodo.

Quanto sopra nella convinzione che l'aver scelto, in evoluzione delle precedenti politiche, di adottare prassi e strumenti in grado di assicurare la 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.

Marco Weigmann  
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 ASTM S.p.a. è l'Ing. Alberto Rubegni.

**Assemblea:** l'Assemblea di ASTM.

**ASTM o Società:** ASTM S.p.A., con sede legale in Torino, Corso Regina Margherita, n. 165.

**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 ASTM, ai sensi dell'articolo 123-*bis*, comma 2, lettera a) del TUF, ha dichiarato di aderire.

**Collegio Sindacale:** il Collegio Sindacale di ASTM.

**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 Correlate<sup>1</sup> adottata dalla Società, assolve anche le funzioni di Comitato parti correlate.

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

**Consiglio di Amministrazione:** il Consiglio di Amministrazione di ASTM.

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

**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, ASTM e le entità italiane o estere controllate da ASTM ai sensi dell'art. 2359 del codice civile o nelle quali ASTM 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. L'Organismo di Vigilanza è attualmente composto dal Consigliere Caterina Bima (con funzioni di Presidente), dal Sindaco effettivo Piera Braja e dal Dirigente del Gruppo Roberto Sanino.

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

---

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

**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. ASTM 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 *shareholders*.

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 ASTM 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, ASTM 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 ASTM:
  - a) fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
  - b) illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio da ASTM e da società controllate e collegate ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale .

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.

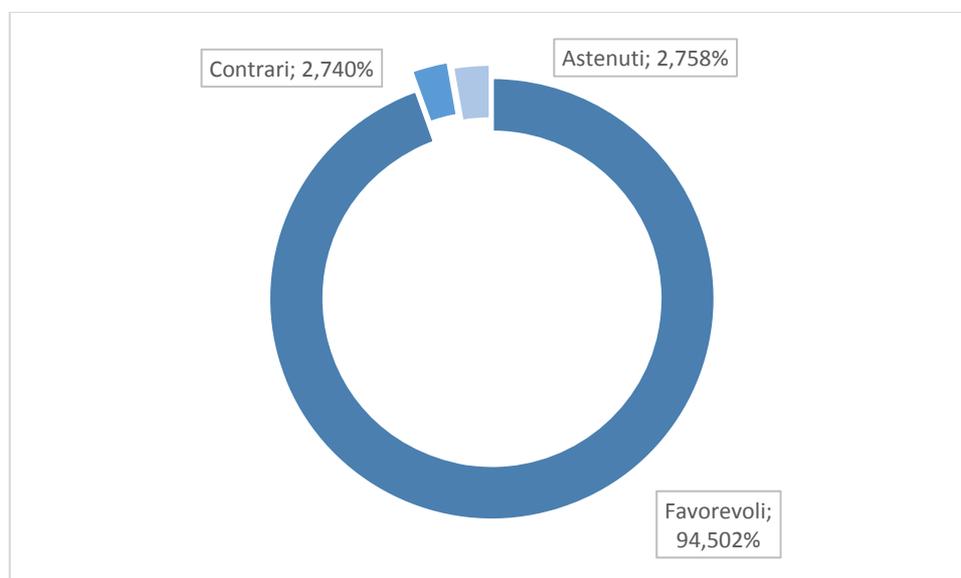
Relativamente a tale ultimo compito si ricorda l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016 (28 aprile 2016).

La proposta fu approvata a maggioranza con:

- voti favorevoli: n. 61.995.077 pari al 94,502 % dei votanti;

- voti contrari: n. 1.797.518 pari al 2,740 % dei votanti;

- voti astenuti: n. 1.809.488 pari al 2,758 % 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 ASTM 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 - Corso Regina Margherita, 165, nonché sul sito internet della Società ([www.astm.it](http://www.astm.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 preso atto delle raccomandazioni espresse dagli Azionisti nel corso dell'Assemblea Ordinaria del 28 aprile 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.

L'introduzione di tali sistemi e la conseguente revisione generale delle politiche di remunerazione, ha quindi l'obiettivo ultimo di rendere i modelli di compensation del Gruppo allineati alle emergenti necessità di competere su nuovi mercati e di collegare maggiormente le retribuzioni ai risultati aziendali di medio-lungo periodo.

La nuova impostazione delle politiche di remunerazione risulta, in ogni modo, coerente con le scelte effettuate nel passato, rappresentando una naturale evoluzione delle politiche precedentemente adottate.

## 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
<b>Amministratori</b>	Assemblea degli azionisti	
<b>Amministratori Esecutivi</b>	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), Marco Weigmann, con funzioni di Presidente, Anna Chiara Svelto e Barbara Poggiali (tutti in possesso di adeguata conoscenza e esperienza in materia finanziaria e di politiche retributive).

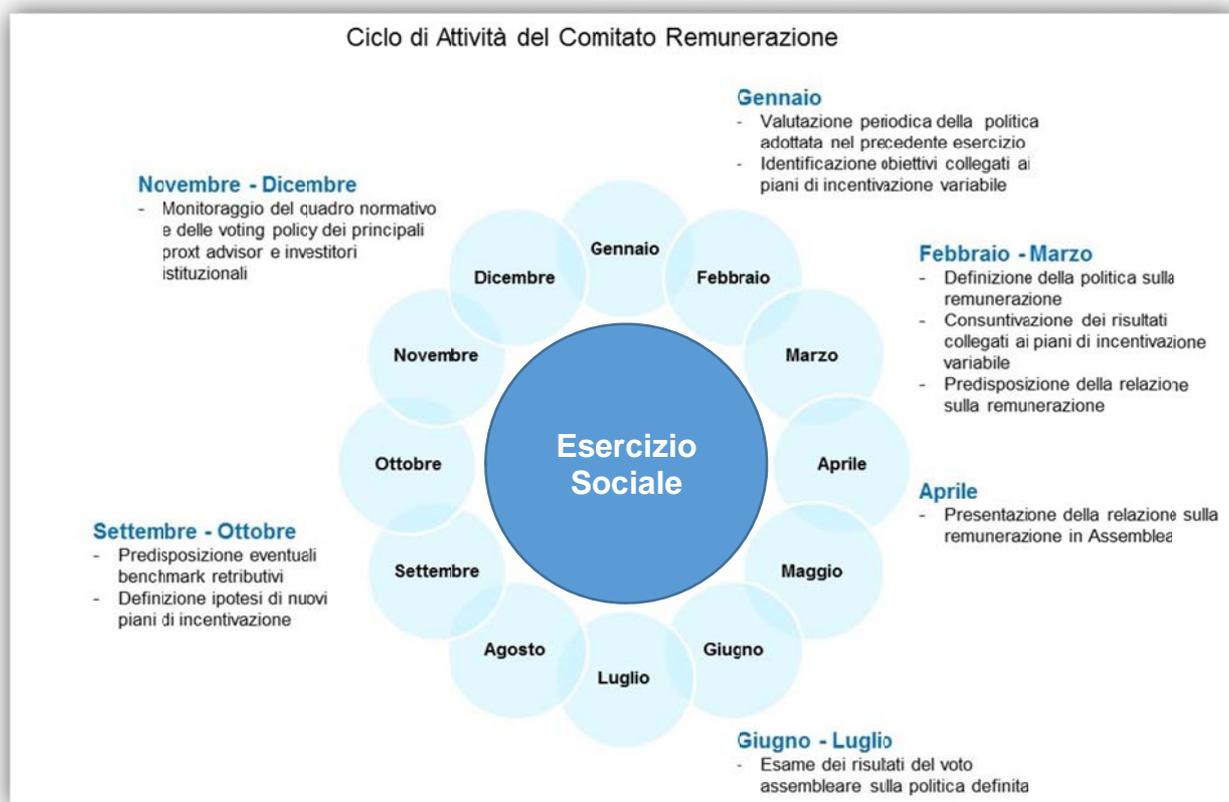
Il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di i) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ove presenti), ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione

della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (ove presenti) 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:



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 ASTM 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 ASTM 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, a regime il sistema di incentivazione manageriale prevederà anche (i) una retribuzione variabile di lungo periodo collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale e (ii) 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, oltre a prevedere un Piano di incentivazione annuale, 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 ASTM 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).

I compensi eventualmente spettanti all'Amministratore Delegato quale membro dell'organo amministrativo di un'altra società del Gruppo sono soggetti a reversibilità nei confronti di ASTM.

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

## 2.4 *Remunerazione Variabile*

Il Piano di incentivazione annuale di ASTM 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 (ove presenti) vengano assegnati:

- Obiettivi Economico Finanziari di ASTM:
  - EBITDA Consolidato Adjusted (al netto delle componenti non ricorrenti)
  - Utile Netto Consolidato Adjusted (al netto delle componenti non ricorrenti)
- Obiettivi progettuale e strategici

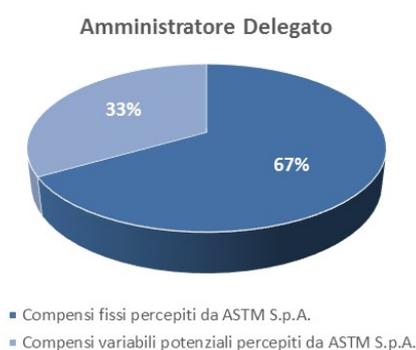
In conformità alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, l'erogazione della remunerazione variabile annuale è soggetta e vincolata ad un meccanismo di c.d. Claw Back (restituzione).

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 di breve termine, il *compensation mix* della remunerazione potenziale dell'Amministratore Delegato trova un migliore equilibrio nelle sue componenti, come qui di seguito rappresentato:



### 2.5 Benefici non monetari

La Politica di Remunerazione di ASTM 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 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, ASTM 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 l'attuale Politica di Remunerazione, 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.

In particolare, nella vigenza delle deliberazioni degli organi competenti, la remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione è quella di seguito descritta.

### **Amministratori non investiti di particolari cariche.**

La Politica di Remunerazione di ASTM prevede esclusivamente forme di remunerazione fissa per i propri amministratori 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.

Per effetto di quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci in data 28 aprile 2016, il compenso annuo lordo di ciascun Consigliere è pari ad Euro 30.000,00.

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.

In aggiunta a quanto precede, in data 11 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere i seguenti emolumenti ai componenti del Comitato per la remunerazione e del Comitato Controllo e Rischi<sup>2</sup>:

- Euro 9.000,00 annui lordi al Presidente;
- Euro 6.000,00 per ciascuno dei componenti dei suddetti Comitati;
- 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.

Sempre in data 11 maggio 2016 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato di riconoscere Euro 9.000,00 annui lordi all'"amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi".

Come prima ricordato 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).

#### **Amministratori investiti di particolari cariche**

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

- Per il **Presidente**:

---

<sup>2</sup> I compensi dei componenti del Comitato Controllo e Rischi sono stati deliberati su proposta del Comitato per la Remunerazione

- o un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 30.000,00);
  - o un emolumento fisso di Euro 300.000,00 annui lordi oltre a quello lordo fisso previsto per ciascun Consigliere deliberato dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2016;
  - o 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.
- Per i **Vice Presidenti**:
    - o un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 30.000,00);
    - o 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 11 maggio 2016, su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale;
    - o 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.
  - Per l'**Amministratore Delegato**:
    - o un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 30.000,00);
    - o 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;
    - o un compenso di Euro 800.000,00 annui lordi deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2016 su proposta del Comitato per la remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale.

Si riporta per completezza anche la remunerazione dei componenti dell'**Organo di Controllo** che alla data di redazione della presente Relazione è così composto:

- Presidente: Marco Fazzini
- Sindaci Effettivi: Piera Braja e Ernesto Ramojno
- Sindaci Supplenti: Massimo Berni, Roberto Coda, Annalisa Donesana.

In data 28 aprile 2016 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato l'attribuzione all'Organo di Controllo dei seguenti compensi annui lordi:

- 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 rimborso delle spese di trasferta.

### **2.9 Riferimento a politiche retributive di altre società**

Per la definizione della propria Politica di Remunerazione ASTM 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 ASTM in data 28 aprile 2016.

\*\*\*\*\*

#### **a) COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE IN CARICA DAL 28 APRILE 2016, SUCCESSIVAMENTE AL RINNOVO DELL'ORGANO AMMINISTRATIVO <sup>(3)</sup>**

##### ***a1 compensi deliberati dall'Assemblea Ordinaria in data 28 aprile 2016***

- Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere;
- Euro 300.000,00 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione oltre a quello lordo fisso previsto per ciascun Consigliere;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione, ed Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza del Consiglio di Amministrazione mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o televideoconferenza, oltre al rimborso delle spese.

##### ***a2 compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2016, 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 100.000,00 annui lordi per ciascuno dei due Vice Presidenti;
- Euro 800.000,00 annui lordi per l'Amministratore Delegato Ing. Alberto Rubegni;
- Euro 9.000,00 annui lordi per l'"amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi";
- Euro 9.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato controllo e rischi e

---

<sup>(3)</sup> Per quanto concerne i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione in carica fino al 28 aprile 2016 si rimanda al corrispondente paragrafo della "Relazione sulla remunerazione" pubblicata in data 6 aprile 2016.

dell'Organismo di Vigilanza ed euro 6.000,00 per ciascuno dei restanti componenti, oltre 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, oltre al rimborso delle spese;

***a3 compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2016 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 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, oltre al rimborso delle spese;

ASTM 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, ASTM 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.

**b) COMPENSI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE**

***b1 compensi deliberati dall'Assemblea Ordinaria in data 22 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

**d) COMPENSI DEGLI EVENTUALI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Alla luce della attuale struttura di governance societaria, ASTM non ha identificato alcun dirigente con responsabilità strategiche, in quanto tutte le decisioni con risvolti strategici vengono adottate dall'Amministratore Delegato, 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 anche da società controllate e collegate.

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					
<b>Gian Maria Gros-Pietro</b>	Presidente consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(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				€ 10.500 (3)						€ 10.500		
<b>Daniela Gavio</b>	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 340.500		
(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				€ 9.000 (3)						€ 9.000		
<b>Marcello Gavio</b>	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 904.966		
(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				€ 10.000 (3)						€ 10.000		
<b>Alberto Rubegni</b>	Amministratore Delegato	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 485.827		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 703.279 (2)						€ 703.279		
(III) Totale				€ 11.000 (3)						€ 11.000		
<b>Stefano Viviano</b>	Consigliere esecutivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 227.704		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 6.098 (7)						€ 6.098		
(III) Totale				€ 51.388 (8)						€ 51.388		
<b>Stefania Bariati</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 98.486		
(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				€ 288.000 (9)						€ 288.000		
<b>Caterina Bima</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 326.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.500 (3)	€ 14.549 (10)					€ 24.049		
(III) Totale				€ 39.500	€ 14.549					€ 54.049		
<b>Marco Antonio Cassou</b>	Consigliere indipendente	28/04/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 101.082		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.328 (1)						€ 20.328		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.000 (3)						€ 3.000		
(III) Totale				€ 77.754 (11)						€ 77.754		
<b>Giuseppe Garofano</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 101.082		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 20.533 (12)					€ 50.533		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.000 (3)						€ 11.000		
(III) Totale				€ 41.000	€ 20.533					€ 61.533		
<b>Giuseppe Gatto</b>	Consigliere indipendente	28/04/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 61.533		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.328 (1)	€ 8.066 (12)					€ 28.394		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 6.000 (3)						€ 6.000		
(III) Totale				€ 5.000 (13)						€ 5.000		
<b>Beniamino Gavio</b>	Consigliere indipendente	28/04/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 39.394		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.328 (1)						€ 20.328		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.900 (3)						€ 5.900		
(III) Totale				€ 92.434 (14)						€ 92.434		
<b>Barbara Poggiali</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 118.262		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 11.016 (15)					€ 41.016		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 6.000 (3)						€ 6.000		
(III) Totale				€ 36.000	€ 11.016					€ 47.016		
<b>Luigi Piergiuseppe Roth</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 47.016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 11.516 (15)					€ 41.516		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.500 (3)						€ 9.500		
(III) Totale				€ 39.500	€ 11.516					€ 51.016		
<b>Anna Chiara Svelto</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2018							€ 51.016		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.328 (1)	€ 5.566 (16)					€ 25.894		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 (3)						€ 5.000		
(III) Totale				€ 25.328	€ 5.566					€ 30.894		
<b>Marco Weigmann</b>	Consigliere indipendente	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016							€ 30.894		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 14.000 (16)					€ 44.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.500 (3)						€ 9.500		
(III) Totale				€ 39.500	€ 14.000					€ 53.500		
<b>Luigi Bomarsi</b>	Consigliere indipendente	01/01/2013 - 28/04/2016								€ 53.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.754 (1)						€ 9.754		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 (3)						€ 5.000		
(III) Totale				€ 2.926 (7)						€ 2.926		
<b>Pierluigi Davide</b>	Consigliere indipendente	28/06/2015 - 03/02/2016								€ 36.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 35.500 (17)						€ 35.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 53.180						€ 53.180		
(III) Totale				€ 9.754 (1)						€ 9.754		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.787 (1)						€ 2.787		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 1.000 (3)						€ 1.000		
(III) Totale				€ 3.787						€ 3.787		
<b>Flavio Dezzani</b>	Consigliere indipendente	01/01/2013 - 28/04/2016								€ 3.787		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.754 (1)	€ 10.926 (12)					€ 20.680		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 4.000 (3)						€ 4.000		
(III) Totale				€ 13.754	€ 10.926					€ 24.680		
<b>Cesare Ferrero</b>	Consigliere indipendente	01/01/2013 - 28/04/2016								€ 24.680		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.754 (1)	€ 3.426 (18)					€ 13.180		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.000 (3)						€ 2.000		
(III) Totale				€ 11.754	€ 3.426					€ 15.180		

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 del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Marco Fazzini</b>	Presidente collegio sindacale	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016	€ 39.000 * (1) € 19.500 * (3)	€ 9.000 (15)					€ 48.000 € 19.500		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 39.000 * (1)	€ 9.000 (15)					€ 48.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 19.500 * (3)						€ 19.500		
<b>(III) Totale</b>				€ 58.500	€ 9.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 67.500	€ -	€ -
<b>Piera Braja</b>	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016	€ 26.000 * (1) € 21.000 * (3)	€ 27.500 (20)					€ 53.500 € 21.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000 * (1)	€ 27.500 (20)					€ 53.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 21.000 * (3)						€ 21.000		
<b>(III) Totale</b>				€ 47.000	€ 27.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 74.500	€ -	€ -
<b>Ernesto Ramojno</b>	Sindaco effettivo	01/01/2016 - 31/12/2016	Assemblea approvazione bilancio 2016	€ 26.000 * (1) € 19.000 * (3) € 9.084 * (19)	€ 13.000 (15)					€ 39.000 € 19.000 € 9.084		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000 * (1)	€ 13.000 (15)					€ 39.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 19.000 * (3)						€ 19.000		
<b>(III) Totale</b>				€ 45.084	€ 13.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 58.084	€ -	€ -

(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 Vice Presidente della SIAS Sp.A. (per 137 migliaia di euro), di Consigliere e membro del Comitato Esecutivo della SALT Sp.A. (per 65 migliaia di euro), di Consigliere della Autostrada dei Fiori Sp.A. (per 19 migliaia di euro), di Vice Presidente della SATAP Sp.A. (per 34 migliaia di euro), di Presidente della Sinelec Sp.A. (per 65 migliaia di euro), Consigliere di SAV Sp.A. (per 9 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di Itinera Sp.A. (436 migliaia di euro).

(5) Compensi spettanti in qualità di Presidente di OMT Sp.A. (per 5 migliaia di euro), di Consigliere supplente di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (41 migliaia di euro\*) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di ABC Costruzioni Sp.A. - ora Itinera Sp.A. - (300 migliaia di euro).

(6) Compensi spettanti in qualità di Amministratore Delegato della Tangenziali Esterne di Milano Sp.A. (per 106 migliaia di euro), di Consigliere della Tangenziale Esterna S.p.A. S.p.A. (per 6 migliaia di euro), di Consigliere della Autostrade Lombarde Sp.A. (per 5 migliaia di euro), di Consigliere della Società di Progetto Brebemi Sp.A. (per 21 migliaia di euro), di Presidente della Itinera Sp.A. (per 5 migliaia di euro), Consigliere della SINA Sp.A. (per 7 migliaia di euro) e di Consigliere e membro del Comitato Esecutivo di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (78 migliaia di euro\*).

(7) Amministratore incaricato del Sist. Controllo Interno e di gest. dei rischi

(8) Compensi spettanti in qualità di Consigliere dell'Autostrada Asti-Cuneo Sp.A. (per 10 migliaia di euro), di Consigliere di Autostrada Torino-Savona Sp.A. (15 migliaia di euro), Consigliere di Tangenziale Esterna Sp.A. (6 migliaia di euro), Amministratore Delegato di IGLI Sp.A. (per 12 migliaia di euro) e Presidente della SIAS Parking S.r.l. (per 8 migliaia di euro).

(9) Compensi spettanti in qualità di Presidente della SIAS Sp.A.

(10) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e all'Organismo di vigilanza

(11) Compensi spettanti in qualità di Presidente e membro del Comitato esecutivo di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (78 migliaia di euro\*).

(12) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi

(13) Compensi spettanti in qualità di Consigliere della Itinera Sp.A.

(14) Compensi spettanti in qualità di Consigliere della SIAS Sp.A. (38 migliaia di euro) e Consigliere di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (54 migliaia di euro\*).

(15) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Remunerazione

(16) Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione

(17) Compensi spettanti in qualità di Consigliere di SALT Sp.A. (10 migliaia di euro), di Consigliere della Autocamionale della CISA Sp.A. (per 9 migliaia di euro), di Consigliere della Sinelec Sp.A. (3 migliaia di euro), Segretario della Autostrada Asti-Cuneo Sp.A. (3 migliaia di euro), Sindaco della Interporto di Vado (7 migliaia di euro) e Componente dell'Organismo di Vigilanza della Itinera Sp.A. (3 migliaia di euro).

(18) Compenso per la partecipazione all'Organismo di vigilanza

(19) Compensi spettanti in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza di SITAF Sp.A.

(20) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, al Comitato Remunerazione e all'Organismo di vigilanza

\* 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<sup>(\*)</sup>

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 MARCELLO	VICE PRESIDENTE	SATAP S.p.A. <sup>(1)</sup>	39.157	-	-	39.157
GAVIO DANIELA	VICE PRESIDENTE	SIAS S.p.A. obbligazioni SATAP S.p.A. <sup>(2)</sup>	5.000 3.255	- -	- -	5.000 3.255
GAVIO BENIAMINO	CONSIGLIERE <i>in carica dal 28.04.2016</i>	ASTM S.p.A. SIAS S.p.A. azioni SIAS obbligazioni convertibili SATAP S.p.A. <sup>(2)</sup>	5.000 <sup>(3)</sup> 1.500 <sup>(3)</sup> 125 <sup>(3)</sup> 53.283 <sup>(3)</sup>	- - - -	- - - -	5.000 1.500 <sup>(4)</sup> 125 <sup>(5)</sup> 53.283

<sup>(\*)</sup> 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.

<sup>(1)</sup> possiede altresì, in comunione indivisa per la quota di un mezzo n. 51.441 azioni della Satap S.p.A.

<sup>(2)</sup> possiede altresì, in comunione indivisa per la quota di un terzo, n. 889 azioni della Satap S.p.A.

<sup>(3)</sup> il possesso si riferisce al 28 aprile 2016, data di nomina

<sup>(4)</sup> 500 azioni sono possedute dal coniuge

<sup>(5)</sup> il possesso si riferisce al coniuge

\*\*\*\*\*

#### 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

(Prof. Gian Maria Gros-Pietro)