



## **SEZIONE I RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Emittente: Avio S.p.A.

Sito Web: [www.avio.com](http://www.avio.com)

**Approvata dal Consiglio di Amministrazione il 24 maggio 2017**

## SOMMARIO

Glossario.....	3
Riferimenti normativi.....	5
Premessa.....	6
Sezione I - Politica in materia di remunerazione 2017.....	7
1. Processo per la definizione e approvazione della Politica in materia di Remunerazione	
2. Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica di Remunerazione	
3. Politica sulla remunerazione	
4. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari ( <i>fringe benefit</i> )	
5. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	
6. Coperture assicurative, previdenziali e pensionistiche	

## GLOSSARIO

Ai fini del presente documento, s'intende per:

**Amministratori Esecutivi:** gli amministratori della Società ai quali siano attribuite deleghe operative o gestionali ovvero ai quali il Consiglio di Amministrazione attribuisca particolari incarichi. Alla data della presente Relazione, Amministratore Esecutivo della Società è l'Amministratore Delegato Giulio Ranzo.

**Assemblea:** l'organo collegiale deliberativo della Società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuiti dalla legge e dallo Statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca degli Amministratori, del Collegio Sindacale e del suo Presidente. Nell'ambito della Politica sulle Remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulle Remunerazioni.

**Avio pre-Fusione:** Avio S.p.A., società incorporata in Space 2 nell'ambito dell'operazione di Fusione, con sede legale in Roma, via Antonio Salandra n. 18, sede operativa in Colferro (RM), SP Ariana Km 5,2, codice fiscale, Partita IVA e numero di iscrizione presso il registro delle Imprese di Roma 05515080967, numero REA 1177979.

**Codice di Autodisciplina:** il "Codice di Autodisciplina delle società quotate in relazione alla *Corporate Governance*" approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A., ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria.

**Comitato Nomine e Compensi:** è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione e ha il compito, tra gli altri, di presentare al Consiglio di Amministrazione una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

**Consiglio di Amministrazione:** è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di Amministrazione di Avio è composto da n. 9 Amministratori: Roberto Italia, Giulio Ranzo, Luigi Pasquali, Vittorio Rabajoli, Stefano Ratti, Monica Auteri, Maria Rosaria Bonifacio, Donatella Sciuto, Giovanni Gorno Tempini. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato Nomine e Compensi.

**Data di Efficacia della Fusione:** il 10 aprile 2017

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** il Direttore Generale nonché gli altri soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.

**Esercizio:** l'esercizio sociale cui si riferisce la Relazione.

**Eventi Rilevanti:** indica acquisizioni (di società. Azienda e/o rami d'azienda), cessioni (di società. Azienda e/o rami d'azienda), fusioni, scissioni, aumenti di capitale, conferimenti, modifiche legislative e regolamentari, modifiche dei principi contabili adottati per la redazione del bilancio o altri eventi eccezionali che possono avere un impatto significativo sulla attuale struttura della Società e del Gruppo.

**Fusione:** l'operazione di fusione per incorporazione di Avio pre-Fusione in Space2, approvata dall'assemblea straordinaria di Space2 e di Avio pre-Fusione in data 1 dicembre 2016 e perfezionatasi alla Data di Efficacia della Fusione.

**Gruppo:** collettivamente Avio e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 Codice Civile e dell'art. 93 del TUF.

**Politica ovvero Politica sulla Remunerazione:** la politica in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche relativa all'esercizio 2017 indicata nella Sezione I della Relazione.

**Prospetto:** il Prospetto Informativo depositato presso Consob in data 31 marzo 2017 a seguito di comunicazione dell'avvenuto rilascio dell'autorizzazione alla pubblicazione con nota del 31 marzo 2017, protocollo n. 0042199/17.

**Regolamento Emittenti:** il Regolamento emanato da Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (come successivamente modificato) in materia di emittenti.

**Relazione:** la presente Relazione sulla Remunerazioni del Gruppo Avio redatta ai sensi dell'art. 123-ter TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

**Società ovvero Avio:** Avio S.p.A., società risultante dalla Fusione, con sede legale in Roma, via Leonida Bissolati n.76, n. 27, n. di iscrizione al Registro delle Imprese di Roma e codice fiscale 09105940960

**Space 2:** Space 2 S.p.A. fino alla Data di Efficacia della Fusione, con sede legale in Milano, via Mauro Macchi 27, partita IVA, codice fiscale e n. iscrizione presso Registro delle Imprese di Milano 09105940960.

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

### **RIFERIMENTI NORMATIVI**

La Sezione I della Relazione è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-*ter* del TUF in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori delle società quotate, dell'articolo 84-*quater* del Regolamento Emittenti in materia di relazione sulla remunerazione, nonché alla luce delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina concernente la remunerazione dei Consiglieri di Amministrazione e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche degli emittenti quotati e tenendo conto delle linee guida in materia e in ottemperanza all'art. 13.2(b) della "Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione sia di Space 2 che di Avio pre-Fusione il 19 gennaio 2017 con efficacia dalla Data di Efficacia della Fusione.

## PREMESSA

La presente Relazione è composta solo dalla Sezione I contenente, con riferimento ai componenti dell'organo di amministrazione, ai Direttori Generali e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, informazioni circa i principi e le linee guida con le quali Avio determina la Politica sulle Remunerazioni per l'esercizio 2017, oltre alle informazioni relative alle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Tale sezione è sottoposta annualmente al voto non vincolante dell'Assemblea degli azionisti di Avio.

In data 29 marzo 2017 Borsa Italiana ha disposto, con efficacia a partire dal 10 aprile 2017, l'ammissione a quotazione delle azioni ordinarie della Società sul Mercato Telematico Azionario (MTA), segmento STAR, e la loro contestuale esclusione dalle negoziazioni sul MIV.

In data 10 aprile 2017 è divenuta efficace la Fusione, i.e. la fusione per incorporazione di Avio pre-Fusione in Space 2, ad esito e per effetto della quale Space2 è succeduta in tutti i diritti e gli obblighi di Avio pre-Fusione e ha assunto la nuova denominazione di "Avio S.p.A."

Pertanto, la presente Relazione si limiterà a descrivere solo la Sezione I relativa alla politica per la remunerazione a valere dalla Data di Efficacia della Fusione mentre per la Sezione II della Relazione si deve fare riferimento al documento di Space 2 approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società l'11 maggio 2017 e già trasmesso a Borsa Italiana e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Avio (via Leonida Bissolati n. 76, Roma), nonché sul sito *internet* della Società [www.avio.com](http://www.avio.com), sezione "Governance".

Per quanto concerne la Politica sulla Remunerazione, si rammenta che i Consigli di Amministrazione di Avio pre-Fusione e di Space 2 nelle rispettive riunioni del 19 gennaio 2017, in costanza del processo di quotazione e di ammissione al segmento STAR di Borsa Italiana, avevano deliberato (i) di applicare, quali linee guida relative alla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società a seguito dell'efficacia della Fusione, i medesimi criteri applicati dalla società incorporanda (Avio pre-Fusione), impegnandosi altresì ad adottare formalmente meccanismi di remunerazione che riflettessero tali linee guida entro 3 mesi dalla Data di Efficacia della Fusione; (ii) di approvare per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori della Società in carica a seguito dell'efficacia della Fusione, determinate linee guida basate sui principi generali di cui al Codice di Autodisciplina, impegnandosi altresì ad adottare formalmente meccanismi di remunerazione che riflettessero tali linee guida entro 3 mesi dalla Data di Efficacia della Fusione e fermo restando che, con riferimento agli amministratori esecutivi, tali criteri non trovassero applicazione per gli amministratori esecutivi che rivestissero altresì il ruolo di Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società o nel Gruppo e che percepissero, pertanto, una remunerazione variabile determinata sulla base dei meccanismi di incentivazione in essere per i dirigenti.

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione di Avio in data 24 maggio 2017, su proposta del Comitato Nomine e Compensi tenutosi in data 24 maggio 2017, è stata redatta in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari e in conformità a quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2017 di cui sopra e, quindi, descrive la Politica di cui alla Sezione I, definendo i principi e le linee guida con le quali il Gruppo Avio determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno del Gruppo, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Politica sulla Remunerazione è definita in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, cui la Società ha deliberato di aderire, e per la sua definizione la Società si è avvalsa dell'ausilio di Korn Ferry Hay Group, società *leader* nella consulenza relativa allo sviluppo e organizzazione del capitale umano ed ha utilizzato, come riferimento, politiche retributive delle principali società europee per capitalizzazione di borsa, con particolare riferimento ai ruoli di responsabile di *business* in società del settore industriale e *high-tech*, comparabili con le caratteristiche della Società e del Gruppo. La presente Relazione è trasmessa a Borsa Italiana e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Avio (via Leonida Bissolati n. 76, Roma), nonché sul sito *internet* della Società [www.avio.com](http://www.avio.com), sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

## SEZIONE I

La Politica sulla Remunerazione definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene Avio nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

### **1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

#### **1.1. Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione**

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sulla Remunerazione sono l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Nomine e Compensi ed il Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e il Comitato Nomine e Compensi sono altresì responsabili della corretta attuazione della Politica sulla Remunerazione e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e dello Statuto della Società, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione degli amministratori.

Si ricorda che la Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 gennaio 2017 (con entrata in vigore dalla Data di Efficacia della Fusione), esclude dall'applicazione della predetta procedura le deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, primo comma, del Codice Civile relative a compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione, alle eventuali deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'assemblea di Avio ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del Codice Civile, e le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale della Società. Inoltre dalla stessa Procedura per la Disciplina delle Operazioni con Parti Correlate sono escluse le deliberazioni relative ai piani di compensi basati su strumenti finanziari approvati dall'Assemblea ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e le relative operazioni volte a darvi esecuzione.

#### Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci:

- (i) determina il compenso complessivo dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3), del Codice Civile, eventualmente anche ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e dell'articolo 15 dello Statuto;
- (ii) ai sensi dell'articolo 123-*ter*, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione I della Relazione (ai sensi della citata disposizione normativa, tale delibera assembleare non è vincolante);
- (iii) delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, ai sensi dell'articolo 114-*bis* del TUF.

#### Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno il Comitato Nomine e Compensi;
- (ii) determina la remunerazione degli Amministratori Esecutivi su proposta del Comitato Nomine e Compensi (e, ove previsto, del Comitato Parti Correlate), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell'ambito del compenso complessivo determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, e ripartisce l'emolumento annuo fisso per indennità di

carica, determinato complessivamente dall'Assemblea dei soci, agli Amministratori non esecutivi così come previsto dall'articolo 15 dello Statuto;

- (iii) definisce, su proposta del Comitato Nomine e Compensi, la Politica sulla Remunerazione;
- (iv) approva la Relazione ai sensi degli articoli 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Consob 11971/1999; predispone gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, ove esistenti, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'articolo 114-bis del TUF e ne cura l'attuazione.

#### Comitato Nomine e Compensi

Il Comitato Nomine e Compensi è un organo consultivo e propositivo che ha i seguenti compiti:

- a. formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla adozione di una politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- b. valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c. presentare 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, e monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- d. esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico ai sensi della normativa vigente;

La costituzione di tale comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Nomine e Compensi riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per quanto riguarda ruolo, composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Compensi si rinvia al successivo Paragrafo 1.2.

#### Amministratore Esecutivo

L'Amministratore Esecutivo all'uopo delegato:

- fornisce al Comitato Nomine e Compensi, anche con il supporto anche della Direzione Risorse Umane del Gruppo, ogni informazione utile affinché quest'ultimo possa valutare l'adeguatezza e la concreta applicazione della Politica, con particolare riguardo alle remunerazioni dei Dirigenti aventi responsabilità strategiche;
- sottopone al Comitato Nomine e Compensi i progetti di piani di incentivazione azionaria, di *stock option*, di azionariato diffuso e simili piani di incentivazione e fidelizzazione del *management* delle società del gruppo facenti capo alla Società o, se del caso, coadiuva il Comitato nella elaborazione dei medesimi, con il supporto anche della Direzione Risorse Umane del Gruppo;
- attua la Politica sulla Remunerazione della Società in coerenza con il presente documento.

### Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica sulla Remunerazione adottata dalla Società.

#### **1.2. Comitato Nomine e Compensi**

Il Comitato Nomine e Compensi è stato istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 gennaio 2017 di Space 2 con effetto dalla Data di Efficacia della Fusione ed è composto da tre amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti nominati con delibera dell'organo amministrativo in data 10 aprile 2017, nelle persone di:

- Giovanni Gorno Tempini (Presidente);
- Maria Rosaria Bonifacio;
- Stefano Ratti.

All'atto della nomina, il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo all'amministratore indipendente Giovanni Gorno Tempini, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e, in capo all'amministratore indipendente Maria Rosaria Bonifacio del requisito dell'esperienza in materia di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Compensi sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina e da apposito regolamento di cui il Comitato Nomine e Compensi si è dotato in data 19 gennaio 2017 con effetto dalla Data di Efficacia della Fusione.

Le riunioni del Comitato Nomine e Compensi si svolgono in forma collegiale e sono regolarmente verbalizzate.

Nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato Nomine e Compensi in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Compensi partecipa il Presidente del Collegio Sindacale e possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il Comitato Nomine e Compensi può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Con riferimento alle attività svolte dal Comitato Nomine e Compensi a partire dalla Data di Efficacia della Fusione e fino alla data di approvazione della presente Relazione, Sezione I, si rimanda alla relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, disponibile sul sito *internet* della Società [www.avio.com](http://www.avio.com), Sezione "Governance".

Nel corso del periodo compreso tra la Data di Efficacia della Fusione e data di approvazione della presente Sezione I, il Comitato Nomine e Compensi ha:

- (i) definito la politica sulla remunerazione per gli esercizi 2017-2019 con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- (ii) predisposto la presente Sezione I della Relazione.

Per l'esercizio 2017, il Comitato Nomine e Compensi ha programmato lo svolgimento delle ulteriori principali attività:

- (i) presentazione della Relazione all'Assemblea (attività prevista per l'Assemblea del 15 giugno 2017);
- (ii) valutazioni in merito all'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione (attività prevista entro il mese di Dicembre 2017);
- (iii) programmazione delle attività per il secondo semestre 2017 (attività prevista entro il mese di Giugno 2017).

## **2. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Nel predisporre la Politica sulla Remunerazione la Società si è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Korn Ferry Hay Group, società *leader* nella consulenza relativa allo sviluppo e organizzazione del capitale umano.

In particolare, tale esperto ha condotto un'analisi delle politiche retributive delle principali società europee per capitalizzazione di borsa, con particolare riferimento ai ruoli di responsabile di *business* in società del settore industriale e *high-tech*, comparabili con le caratteristiche della Società e del Gruppo.

## **3. POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

### **3.1 FINALITÀ E PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE**

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. Tale politica ha l'obiettivo di attrarre, trattenere e motivare risorse in possesso di elevata professionalità, con particolare attenzione alle posizioni considerate chiave per lo sviluppo e la gestione del *business*, nonché di premiare il raggiungimento di obiettivi di *performance* individuali e aziendali legati ad indicatori economico-finanziari, e si pone come finalità principale l'allineamento degli interessi del *management* della Società con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti di Avio nel medio-lungo termine.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- i. adeguato bilanciamento della componente fissa e della componente variabile in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto conto del settore in cui opera il Gruppo Avio e delle caratteristiche dell'attività da esso concretamente svolte, al fine di evitare comportamenti non allineati alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo;
- ii. definizione di limiti per le componenti variabili e di criteri di attribuzione degli stessi che valorizzino risultati eventualmente eccedenti i *target* assegnati;
- iii. predeterminazione e misurabilità degli obiettivi di performance riferiti all'erogazione delle componenti variabili con focalizzazione principale su obiettivi di tipo quantitativo a carattere sia operativo sia economico-finanziario;
- iv. creazione di un collegamento diretto tra retribuzione e performance attraverso meccanismi che stabiliscano la corresponsione di diversi livelli di premi legati a conseguimenti parziali o totali degli obiettivi;
- v. previsione di livelli retributivi complessivi in grado di riconoscere il valore professionale delle persone e il loro contributo alla creazione di valore sostenibile nel breve e medio-lungo periodo.

In linea con i principi sopra delineati, la Società proporrà all'Assemblea del 15 giugno 2017 di approvare il presente documento.

La Società può prevedere intese contrattuali idonee a consentire alla stessa di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere le eventuali somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati in ottemperanza al Criterio Applicativo 6.C.1, lettera f), del Codice di Autodisciplina (c.d. *claw-back*).

### **3.2 DESCRIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

La Politica di Remunerazione prevede che le componenti fisse e variabili (queste ultime a loro volta distinte in componenti variabili di breve e medio-lungo periodo) siano articolate secondo principi e modalità differenti in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

A tale riguardo si segnala che il Consiglio di Amministrazione della Società - ad esclusione della carica di Direttore Generale la cui nomina è stata deliberata nella riunione del 10 aprile 2017 ed attribuita allo stesso Amministratore Delegato - non ha ancora ricevuto da quest'ultimo l'indicazione circa l'individuazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche in relazione alle posizioni e dei rispettivi ruoli da essi ricoperti nell'ambito del Gruppo ma si prevede che tale attività venga finalizzata entro giugno 2017 tenendo anche conto di specifici incarichi assegnati ad alcuni di essi in applicazione di specifici e nuovi requisiti di norma.

La Società ha ritenuto comunque opportuno distinguere la struttura retributiva in relazione alle competenze e responsabilità esecutive/dirigenziali riconosciute ai soggetti interessati e conseguentemente definire in modo autonomo i criteri di determinazione della remunerazione di:

- (i) amministratori, e in particolare:
  - (a) amministratori non esecutivi; e
  - (b) Amministratore Esecutivo;
- (ii) Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

#### **(i) AMMINISTRATORI**

Per tutti gli amministratori si prevede un compenso in misura fissa che garantisca un'adeguata remunerazione per l'attività e l'impegno prestati dagli amministratori a favore della Società.

L'Assemblea ordinaria dei soci in data 1 dicembre 2016, in relazione alla definizione dei compensi spettanti agli Amministratori, ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione che rimarrà in carica per i tre esercizi decorrenti dall'esercizio sociale in cui sarà efficace la Fusione, un compenso, ai sensi dell'art. 2389, primo comma, c.c., pari a complessivi Euro 500.000,00 annui, da ripartire tra i suoi componenti in conformità alle delibere che verranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, salvo gli eventuali ulteriori compensi spettanti agli amministratori investiti di particolari cariche che dovessero essere stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma terzo, c.c.

In adempimento di quanto sopra, il Consiglio di Amministrazione del 10 aprile 2017, ha stabilito di corrispondere a ciascun Amministratore, ad esclusione dell'unico Amministratore Esecutivo (l'Amministratore Delegato), un compenso annuo lordo pari a Euro 35.000,00 mentre ha proposto di riconoscere a favore del Presidente del Consiglio di Amministratore un compenso annuo lordo pari a Euro 120.000,00.

Il suddetto Consiglio di Amministrazione ha proposto, inoltre, di attribuire ai componenti dei comitati endoconsiliari in essere (Comitato Nomine e Compensi, Comitato Controllo e Rischi e Comitato Attività Strategiche), ad esclusione dell'unico Amministratore Esecutivo (l'Amministratore Delegato), un compenso per i Presidenti pari a Euro 15.000,00 ciascuno e per gli altri componenti pari a Euro 10.000,00 ciascuno.

#### **(a) AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI**

Agli amministratori non esecutivi (siano essi o meno amministratori indipendenti) è riconosciuto un compenso fisso, determinato nella misura complessiva dall'Assemblea degli azionisti, ripartito su base

individuale dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'articolo 2389 del Codice Civile.

La remunerazione di tali amministratori non è legata né ai risultati economici né ad obiettivi specifici della Società.

(b) AMMINISTRATORI ESECUTIVI

La remunerazione dell'Amministratore Esecutivo è adeguatamente bilanciata al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

In particolare, la struttura retributiva dell'Amministratore Esecutivo si compone di:

- una componente fissa: tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal *management* cui la stessa è assegnata. La sua misura è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del business gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità dell'articolazione societaria del Gruppo Avio anche a livello internazionale e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo Avio;
- una componente variabile di breve termine: tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Avio, in linea con gli interessi degli azionisti. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di una soglia minima di *performance* rispetto agli obiettivi annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Compensi.

Gli indicatori in base ai quali vengono definiti gli obiettivi annuali di *performance* aziendale (e viene poi consuntivata l'entità della componente variabile di breve periodo) sono tipicamente parametri economico-finanziari del Gruppo quale l'Adjusted EBITDA, la Net Financial Position, l'Operating Cash Flow.

- una componente variabile di medio-lungo termine: alla data di relazione del presente documento tale componente non è ancora stata definita a seguito dell'operazione straordinaria che ha portato il Gruppo Avio a divenire una società quotata il 10 Aprile 2017. Il Gruppo Avio ha intenzione di introdurre a partire dal secondo semestre del 2017 un piano di incentivazione di medio-lungo termine che persegue l'obiettivo di incentivare gli Amministratori Esecutivi ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo nel medio termine e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata indicativa di tre anni e comunque in linea con le prassi di mercato di società comparabili del settore;
- fringe benefit: i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo e della componente di medio-lungo periodo degli Amministratori Esecutivi si rinvia al Paragrafo 3.3 (i).

Si fa presente che per il triennio 2017-2019, l'unico Amministratore Esecutivo (ossia l'Amministratore Delegato), ricevendo già un compenso per la qualifica di Direttore Generale, non percepirà alcuna remunerazione aggiuntiva per le cariche assunte all'interno del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari.

## (ii) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In data 19 gennaio 2017, il Consiglio di Amministrazione della Space 2 ha deliberato di applicare, quali linee guida relative alla remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche della Società a seguito dell'efficacia della fusione, i medesimi criteri applicati dalla Avio pre-fusione. Alla data di redazione del presente documento il Gruppo Avio non ha ancora indentificato in via definitiva la lista dei Dirigenti con Responsabilità strategiche a valle dell'operazione straordinaria che ha portato alla quotazione in Borsa. Nel Prospetto Informativo il Gruppo Avio ha indicato gli Alti Dirigenti in forza alla società incorporanda alla data della pubblicazione del Prospetto stesso. A valle dell'operazione straordinaria sono stati conferiti ad alcuni di essi ulteriori incarichi e responsabilità anche in ottemperanza alle normative specifiche applicabili al Gruppo Avio (quali ad esempio il DL. 21/2012 e la L.185/1990). Alla data di redazione del presente documento, il Gruppo Avio sta pertanto finalizzando la puntuale definizione ed il perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per tener conto anche di tali attribuzioni e conta di finalizzare tale attività entro giugno 2017.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (e già ad oggi quella degli Alti Dirigenti) è articolata allo scopo di focalizzare maggiormente il management sui risultati aziendali e sulla creazione del valore.

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si compone di:

- una componente fissa; tale componente è determinata tenuto conto dell'ampiezza e della strategicità del ruolo ricoperto, delle caratteristiche soggettive distintive e delle competenze strategiche possedute dal management cui la stessa è assegnata.
- Una componente fissa; tale componente è sufficiente a remunerare la prestazione anche nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance che condizionano l'erogazione della retribuzione variabile e ciò - tra l'altro - al fine di disincentivare l'assunzione di comportamenti non coerenti con la propensione al rischio dell'impresa. In particolare, la componente fissa è determinata sulla base della dimensione del business gestito, delle varie aree di responsabilità ricoperte, della complessità dell'articolazione societaria del Gruppo Avio anche a livello internazionale e della capacità di contribuzione ai risultati consolidati del Gruppo Avio;
- una componente variabile di breve termine; tale componente persegue l'obiettivo di incentivare il *management* ad operare per il raggiungimento di obiettivi annuali al fine di massimizzare il valore del Gruppo Avio, in linea con gli interessi degli azionisti. Tale componente è conseguibile solo a fronte del raggiungimento di una soglia minima di *performance* rispetto agli obiettivi annuali stabiliti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Compensi. Gli indicatori in base ai quali vengono definiti gli obiettivi annuali di performance aziendale (e viene poi consuntivata l'entità della componente variabile di breve periodo) sono tipicamente parametri economico-finanziari del Gruppo quale l'Adjusted EBITDA, la Net Financial Position, l'Operating Cash Flow. A ciascun Dirigente vengono inoltre assegnati obiettivi individuali legati specificamente alle singole aree di responsabilità, misurati con indicatori prevalentemente quantitativi di natura economico-finanziaria ovvero di natura operativa allo scopo di valutare l'effettiva incidenza dell'operato del singolo dirigente nella propria area di responsabilità ovvero in aree di responsabilità condivise con altri Dirigenti. Nella determinazione della componente variabile di breve termine si combina quindi la misurazione del raggiungimento di risultati aziendali e di risultati individuali per la definizione di un livello complessivo di performance individuale raggiunto.
- una componente variabile di medio-lungo termine; alla data di relazione del presente documento tale componente non è ancora stata ridefinita a seguito dell'operazione straordinaria che ha portato il Gruppo Avio a divenire una società quotata il 10 Aprile 2017. Il Gruppo Avio ha intenzione di introdurre a partire dal secondo semestre 2017 un piano di

incentivazione di medio-lungo termine che persegue l'obiettivo di incentivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad operare nell'ottica di massimizzazione del valore del Gruppo nel medio termine e di allineare gli interessi di tali amministratori a quelli degli azionisti. Tale compenso potrà essere corrisposto in via differita, alla conclusione di un arco temporale della durata indicativa di tre anni e comunque in linea con le prassi di mercato di società comparabili del settore;

- *fringe benefit*: i *fringe benefit* consistono nell'erogazione di beni e/o servizi assegnati in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa vigente.

Per la descrizione della componente variabile di breve periodo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche si rinvia al Paragrafo 3.3 (ii).

### 3.3 RAPPORTO TRA LE COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE

#### (i) AMMINISTRATORI ESECUTIVI

Alla data di redazione del presente documento l'unico Amministratore Esecutivo è l'Amministratore Delegato che ricopre anche la carica di Direttore Generale che ricevendo già un compenso per la qualifica di Direttore Generale, non percepirà alcuna remunerazione aggiuntiva per le cariche assunte all'interno del Consiglio di Amministrazione e dei comitati endoconsiliari.

COMPONENTE DEL COMPENSO	DESCRIZIONE DELLA COMPONENTE DEL COMPENSO
<b>Componente fissa</b>	Compenso fisso atto a remunerare il perimetro di responsabilità gestito tenendo anche conto delle migliori prassi di mercato per società comparabili.
<b>Componente variabile a breve termine</b>	Premio variabile stabilito su base annuale in misura del 75% della Componente fissa a condizione del pieno raggiungimento degli obiettivi <i>target</i> prefissati e fino a un massimo del 100% della Componente fissa nel caso di superamento degli obiettivi stessi. Il diritto a percepire un premio variabile è condizionato al raggiungimento di una soglia minima di risultato rispetto agli obiettivi aziendali prefissati. Quali indicatori di <i>performance</i> aziendale si utilizzano l'Adjusted EBITDA e la Net Financial Position di Gruppo, attribuendo a ciascuno uguale peso. Per entrambi questi parametri gli obiettivi aziendali sono fissati con riferimento al <i>budget</i> approvato dal Consiglio di Amministrazione. In presenza di obiettivi <i>target</i> particolarmente sfidanti può essere introdotto un moltiplicatore che può incrementare o diminuire il premio finale erogato.

<b>Componente variabile di medio-lungo termine</b>	<p>Alla data di redazione del presente documento, per quanto sopra descritto, non è ancora stato finalizzato un piano di remunerazione di medio-lungo termine. Il Gruppo Avio ha intenzione di introdurre, a partire dal secondo semestre 2017, un sistema di incentivazione con periodo indicativamente triennale basato sul raggiungimento di obiettivi aziendali di carattere economico-finanziario (quali ad esempio l'EBITDA, l'EBIT, il Free Cash Flow, il ROCE) misurati cumulativamente su un arco temporale indicativamente di tre anni con riferimento al piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione. L'entità della componente di medio-lungo termine sarà determinata in linea con le migliori prassi di mercato ed in modo da ottenere un <i>pay mix</i> complessivamente bilanciato tra retribuzione fissa, componente variabile e componente di medio-lungo termine, facendo riferimento alle pratiche adottate da società comparabili del settore industriale di riferimento. L'erogazione della componente variabile di medio-lungo termine potrà avvenire in forma di <i>cash</i> ovvero di azioni ovvero di una combinazione delle due forme.</p>
--	--

Il Gruppo Avio ha intenzione di introdurre un piano di incentivazione di medio-lungo termine che contenga le principali clausole adottate dalla migliore prassi di mercato quali ad esempio le clausole di *clawback*, *change of control* nonché clausole finalizzate a disciplinare i casi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro ovvero il manifestarsi di eventi straordinari ed imprevisti.

#### **(ii) DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Premesso che, per quanto sopra esposto, l'individuazione puntuale dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è alla data di redazione del presente documento ancora in corso, la remunerazione variabile degli Alti Dirigenti del Gruppo Avio (così come definiti nel Prospetto Informativo) è composta da una componente fissa e da una componente variabile di breve termine.

Allo stato attuale non vi è una componente variabile di lungo-medio termine essendosi estinta alla Data di Efficacia della Fusione ogni forma di incentivazione di medio termine precedentemente approvata dal Consiglio di Amministrazione e legata alla valorizzazione della società per gli azionisti.

La componente variabile di breve termine degli Alti Dirigenti del Gruppo Avio - articolata secondo principi differenti in relazione alle diverse figure qualificabili come Dirigenti con riferimento alle aree di responsabilità e al raggiungimento dell'obiettivo *target* - è mediamente pari al 46% rispetto alla componente fissa, in misura crescente rispetto al ruolo ricoperto e all'ampiezza del perimetro di responsabilità.

COMPONENTE DEL COMPENSO	DESCRIZIONE DELLA COMPONENTE DEL COMPENSO
-------------------------	---

<p><b>Componente variabile a breve termine</b></p>	<p>Premio variabile stabilito su base annuale. La popolazione degli Alti Dirigenti è suddivisa in 3 fasce a seconda del livello di responsabilità e a ciascuna fascia è attribuito un diverso premio variabile espresso come una percentuale della componente di retribuzione fissa in caso di raggiungimento dei <i>target</i> prefissati e fino a un massimo della Componente fissa nel caso di superamento degli obiettivi stessi. Il Premio variabile per ciascun Dirigente dipende dal raggiungimento degli obiettivi aziendali prefissati e dal raggiungimento di una serie di obiettivi individuali che sono assegnati con riferimento alla specifica area di responsabilità. Il diritto a percepire un premio variabile è condizionato al raggiungimento di una soglia minima di risultato rispetto agli obiettivi aziendali prefissati. Il pieno raggiungimento del massimale è possibile solo in caso di superamento degli obiettivi aziendali e individuali prefissati. Si utilizzano quali indicatori di <i>performance</i> aziendale l'Adjusted EBITDA e la Net Financial Position di Gruppo, attribuendo a ciascuno uguale peso. Per entrambi questi parametri gli obiettivi aziendali sono stati fissati con riferimento al <i>budget</i> approvato dal Consiglio di Amministrazione. Per quanto riguarda invece gli obiettivi individuali, a ciascun Dirigente vengono assegnati 4 o 5 obiettivi specifici dell'area direzionale ai quali sono associati indicatori economico-finanziari ovvero indicatori operativi con riferimento al <i>budget</i> annuale approvato. A ciascun obiettivo è attribuito un diverso peso nella determinazione del giudizio complessivo sulla performance individuale. Generalmente solo uno di tali obiettivi ha carattere qualitativo sul giudizio di <i>performance</i>. In presenza di obiettivi <i>target</i> particolarmente sfidanti può essere introdotto un moltiplicatore che può incrementare o diminuire il premio finale erogato.</p>
<p><b>Componente variabile di medio-lungo termine</b></p>	<p>Alla data di redazione del presente documento, per quanto sopra descritto, non è ancora stato finalizzato un piano di remunerazione di medio-lungo termine. Il Gruppo Avio ha intenzione di introdurre, a partire dal secondo semestre 2017, un sistema di incentivazione su base indicativamente triennale basato sul raggiungimento di obiettivi aziendali di carattere economico-finanziario (quali ad esempio l'EBITDA, l'EBIT, il Free Cash Flow, il ROCE) misurati cumulativamente su un arco temporale indicativamente di tre anni con riferimento al piano industriale approvato dal Consiglio di Amministrazione. L'entità della componente di medio-lungo termine sarà determinata in linea con le migliori prassi di mercato ed in modo da ottenere un <i>pay mix</i> complessivamente bilanciato tra retribuzione fissa, componente variabile e componente di medio-lungo termine, facendo riferimento alle pratiche adottate da società comparabili del settore industriale di riferimento. L'erogazione della componente variabile di medio-lungo termine potrà avvenire in forma di <i>cash</i> ovvero di azioni ovvero di una combinazione delle due forme.</p>

Per dettagli circa le principali linee guida di applicazione dei piani di incentivazione di medio-lungo termine per i Dirigenti con Responsabilità strategiche si fa riferimento a quanto sopra esposto per la remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

Con riferimento al ruolo di Internal Audit, si implementerà un piano di incentivazione ad *hoc* per il responsabile della funzione relativa che preveda, in ogni caso, di collegare il valore della componente variabile ad obiettivi specifici della funzione/ruolo e non ad obiettivi di *performance* aziendale (ad esempio: valutazione qualitativa nel triennio da parte del Comitato Controllo e Rischi).

#### **4. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (*FRINGE BENEFIT*)**

Agli amministratori non sono assegnati benefici non monetari, fatta eccezione per le coperture assicurative per la responsabilità derivante dall'esercizio della propria carica (copertura assicurativa D&O).

Il riconoscimento dei benefici non monetari nei confronti dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, incluso il Direttore Generale, è effettuato in conformità alla prassi di mercato dei diversi Paesi e nel rispetto della normativa locale vigente.

#### **5. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Fermo restando quanto previsto al precedente Paragrafo 3.3 con riferimento al pagamento della componente variabile di medio-lungo periodo, per il Direttore Generale e per tutti i Dirigenti con Responsabilità strategiche, il rapporto di lavoro continuerà ad essere regolato da contratti di lavoro subordinato retti dalla legge italiana che non prevedono il riconoscimento di indennità supplementari ulteriori rispetto a quelli previsti dai vigenti CCNL, fatta eccezione per i contratti del Direttore Generale e del Responsabile Affari Generali e Staff che prevedono un trattamento di miglior favore rispetto al CCNL. In particolare, per il Direttore Generale è previsto un periodo di 12 mesi, successivi alla risoluzione del rapporto, in cui sarà in vigore un patto di non concorrenza. Per il Direttore Generale è inoltre prevista, in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità pari a 2,3 annualità della retribuzione globale in aggiunta a quanto maturato alla data di cessazione del rapporto. Per il Responsabile Affari Generali e Staff è prevista, in caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del raggiungimento dei requisiti per il trattamento pensionistico, un'indennità pari a 1,5 annualità della retribuzione globale.

È prassi della Società stipulare, anche tra gli Alti dirigenti, patti di non concorrenza che coinvolgono specifiche figure professionali in possesso di conoscenze strategiche, per le quali è necessario prevedere tale vincolo.

#### **6. COPERTURE ASSICURATIVE, PREVIDENZIALI E PENSIONISTICHE**

Cfr. Paragrafo 4