

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE
2019



INDICE

01	LETTERA DEL PRESIDENTE	6
02	PREMESSA	9
03	RIFERIMENTI NORMATIVI	11
04	GLOSSARIO	12
05	SEZIONE I – POLITICA DELLA REMUNERAZIONE	14
06	PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA	17
	Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica della Remunerazione	17
	Ruolo e composizione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	18
	Eventuale intervento di esperti indipendenti	19

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2019

redatta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2019

07	POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	21
	Finalità della Politica della Remunerazione e eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente	21
	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione	22
	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	23
	Remunerazione variabile	24
	Forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente	31
	Benefici non monetari	31
	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	31
	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	32
	Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati, (iii) allo svolgimento di particolari incarichi; (iv) agli organi di controllo.	32
	Riferimento a politiche retributive di altre società	34

08	SEZIONE II	35
	Amministratori non investiti di particolari cariche	35
	Presidente del consiglio di amministrazione ing. Paolo Pierantoni	36
	Amministratore delegato e direttore generale ing. Umberto Tosoni	37
	Dirigenti con responsabilità strategiche	39
	Collegio sindacale	38
09	SECONDA PARTE – TABELLE	40
10	PROPOSTA DELIBERATIVA PER L'ASSEMBLEA	55

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Gentili Azionisti,

a nome degli altri componenti del Comitato per le Nomine e la Remunerazione Antonio Segni e Saskia Kunst e del Consiglio di Amministrazione, ho il piacere di illustrarVi la “*Relazione sulla Remunerazione 2019 di SIAS S.p.A.*” che, in ottemperanza alla normativa vigente e in linea con le best practice, intende assicurare la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati dalla Società, condividendo con azionisti e investitori i valori e i criteri di remunerazione delle nostre persone.

Il positivo andamento di SIAS nel 2018 è un elemento che conforta anche relativamente all’adeguatezza degli strumenti remunerativi adottati rispetto al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Il 2018 ha visto inoltre la modifica degli assetti proprietari del Gruppo con l’ingresso del fondo Ardian, operazione finalizzata al rafforzamento nel settore delle infrastrutture in ambito domestico e internazionale. Proprio in considerazione degli obiettivi di sviluppo e dell’attuale contesto di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di rafforzare il presidio industriale ai vertici di SIAS nominando l’Ing. Umberto Tosoni quale Amministratore Delegato e Direttore Generale e l’Ing. Paolo Pierantoni quale Presidente con alcune specifiche deleghe esecutive. Tale operazione, funzionale altresì ad un rinnovamento generazionale “progressivo” del *top management*, dimostra la capacità di SIAS di valorizzare e fidelizzare risorse interne che possano supportare l’azienda nel proprio percorso di crescita.

Per il 2019, la politica retributiva di SIAS continua ad essere fondata sull’allineamento della remunerazione del top management con la performance aziendale e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti, nonché sulla necessità di attrarre e mantenere le risorse chiave funzionali al raggiungimento degli sfidanti obiettivi prefissati. Si sono pertanto confermati i pilastri della politica e l’approccio retributivo dell’esercizio precedente, caratterizzato dalla volontà di allineare la remunerazione al modello di crescita dell’azienda. In coerenza con quanto sopra, nella definizione dei pacchetti retributivi il Comitato ha tenuto altresì conto della recente ridefinizione della *governance* di SIAS e dei razionali strategici e aziendali alla base di tale scelta. Inoltre, nell’ambito dei piani di incentivazione sono stati introdotti per la prima volta obiettivi di sostenibilità, anche in risposta alla crescente attenzione degli investitori istituzionali rispetto a tali tematiche e in coerenza con l’importanza strategica che SIAS attribuisce alle politiche di *Corporate Social Responsibility*.

Con riferimento agli incentivi annuali e di lungo periodo in maturazione dal corrente esercizio è stata inoltre prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell’incentivo in presenza di eventi straordinari e oggettivi, che abbiano eventualmente anche causato danni a terzi, i quali arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione e all’immagine della stessa, così come accertato di volta in volta dal Consiglio medesimo.

In ottica di sempre maggiore trasparenza verso gli stakeholder e il mercato, il contenuto della Relazione è stato reso ancor più completo e fruibile, anche recependo alcuni spunti di miglioramento suggeriti dai principali *proxy advisor*. Le principali novità sono (i) un quadro di sintesi iniziale, che consente una vista d’insieme più immediata degli elementi costitutivi del sistema di remunerazione; (ii) l’indicazione del *peer group* utilizzato per l’analisi di competitività esterna a supporto della definizione della politica di retribuzione; (iii) una descrizione più dettagliata della struttura dei piani di incentivazione variabili, con specifica indicazione dei pesi di ciascun obiettivo e l’introduzione di esemplificazioni grafiche dei relativi livelli di soglia, target e massimo.

Il Comitato, al quale il Consiglio ha recentemente attribuito anche le funzioni di *comitato per le nomine*, continuerà a supportare la Società affinché questa mantenga una politica retributiva equilibrata, meritocratica ed incentivante, ritenuta presupposto imprescindibile per la soddisfazione delle aspettative di azionisti e *stakeholder*.

Ringrazio per il loro prezioso operato la Dott.ssa Licia Mattioli, che mi ha preceduto nella carica di componente del Comitato, e l’avv. Antonio Segni, che mi ha preceduto quale Presidente del Comitato.

Ringrazio infine Voi Azionisti per l’attenzione dedicata alla presente Relazione, con l’auspicio che le novità introdotte possano contribuire alla massima adesione alla politica di remunerazione ivi contenuta, anche a supporto della crescita di SIAS.

Franco Moschetti
Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



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. Con la redazione della Relazione SIAS 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 (ivi inclusi i sistemi di incentivazione adottati), favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholder*.

La Relazione, predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti, è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIAS in data 27 marzo 2019, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

Attraverso la definizione della Politica della Remunerazione, SIAS individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare la

politica remunerativa e monitorarne l'attuazione in relazione ad Amministratori, Sindaci, Direttore Generale, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dirigenti che rivestono ruoli di rilevanza¹, dando altresì visibilità delle scelte effettuate nell'ambito di nuovi piani di *compensation* eventualmente adottati.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- *Sezione I* illustra la politica elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e gli strumenti utilizzati per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- *Sezione II* fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2018, illustrando analiticamente i compensi corrisposti da SIAS e da società controllate e collegate.

Tenuto conto che, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, l'Assemblea

¹ *I manager che rivestono posizioni organizzative di maggior impatto sui risultati della Società e del Gruppo e che possono essere individuati, ad insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato quali destinatari di forme di remunerazione variabile.*

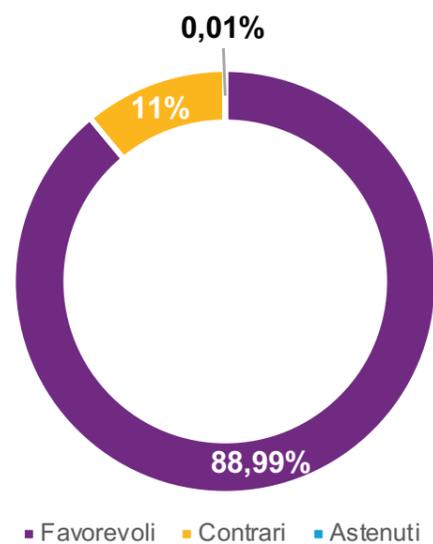
convocata per l'approvazione del bilancio 2018, sarà chiamata ad esprimere il proprio voto sulla Sezione I della Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole su detta Sezione I, adottando la deliberazione riportata in calce alla Relazione. Tale deliberazione non è vincolante ma l'esito del voto 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.

Ai sensi dello Statuto, i compiti dell'Assemblea relativamente ai temi di interesse nell'ambito della Relazione, sono: (i) nominare e revocare gli Amministratori; (ii) nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale; (iii) determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci; (iv) esprimersi sulla Sezione I della Relazione.

Esito delle votazioni dell'Assemblea

Relativamente all'ultimo compito sopra citato, si ricorda l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2018 (19 aprile 2018)².

La proposta è stata approvata a maggioranza con:



(i) voti favorevoli: n. 176.461.352 (88.99%); (ii) voti contrari: n. 21.820.941 (11.00%); (iii) voti astenuti: n. 20.168 (0.01%); (iv) non votanti: n. 0 (0%).

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

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



² I riferimenti percentuali riportati di seguito si riferiscono alle azioni rappresentate in Assemblea.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del 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.”*

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 della Remunerazione illustrata nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.



Amministratore Delegato o AD:

Il Consigliere di amministrazione al quale il Consiglio ha attribuito le funzioni di Amministratore Delegato della Società. Alla data della Relazione, la carica di Amministratore Delegato è ricoperta dall'Ing. Umberto Tosoni.

Amministratore Incaricato del SCIGR:

Il Consigliere di amministrazione al quale il Consiglio ha attribuito le funzioni di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. Alla data della Relazione, la carica di Amministratore Incaricato del SCIGR è ricoperta dall'Ing. Paolo Pierantoni.

Assemblea:

L'Assemblea degli Azionisti di SIAS S.p.A.

Codice di Autodisciplina:

Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. a cui SIAS, ai sensi dell'articolo 123-bis, comma 2, lettera a) del TUF, ha dichiarato di aderire.

Collegio Sindacale:

Il Collegio Sindacale di SIAS.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità o Comitato CRS:

Il comitato costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina il quale assolve altresì le funzioni di Comitato parti correlate ai sensi della relativa

procedura adottata dalla Società e in conformità al Regolamento Parti Correlate.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione o Comitato:

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di SIAS costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Compensation Mix:

Combinazione delle variabili retributive quali componente retributiva fissa e variabile.

Condizione Cancellato:

La condizione, verificata al termine di ciascun Periodo di Performance, in assenza della quale non viene erogato l'incentivo.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio o CdA:

Il Consiglio di Amministrazione di SIAS.

Costi Operativi:

Sono da intendersi costi operativi aggregati delle BU Concessioni e BU Technology, al netto di (i) costi non ricorrenti, (ii) oneri di concessione (canoni, sovracanon, etc.), (iii) oneri capitalizzati costi; (iv) costi delle holding.

Direttore Generale o DG:

Il direttore generale di SIAS. Alla data della Relazione, la carica di Direttore Generale è ricoperta dall'Ing. Umberto Tosoni.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche o DRS:

I soggetti individuati dal Consiglio che, ai sensi del Regolamento Parti Correlate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Il Consiglio di Amministrazione del 20 marzo 2019 ha individuato il *Chief Financial Officer* della Società, dott. Stefano Viviano, quale Dirigente con Responsabilità Strategiche.

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. Ai fini della Relazione è da intendersi aggregato delle BU Concessioni e BU Technology inclusivo degli effetti dell'attualizzazione del Fondo Centrale di Garanzia e al netto delle componenti non ricorrenti e delle holding.

Gruppo:

Collettivamente, SIAS e le società da questa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

Organismo di Vigilanza o OdV:

L'organismo di vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Periodo di Performance:

L'arco temporale relativamente al quale viene verificato il raggiungimento degli obiettivi collegati ad un piano di incentivazione.

PFN (Indebitamento finanziario netto rettificato):

Rappresenta l'indicatore della quota del capitale investito netto coperta attraverso passività nette di natura finanziaria, determinato dalle "Passività finanziarie correnti e non correnti", al netto delle "Attività finanziarie correnti", "Polizze assicurative", "Fondi di Investimento", "Crediti per il c.d. Valore di subentro" e "Crediti finanziari da minimi garantiti (IFRIC 12)". Ai fini della Relazione, è da intendersi "consolidata".

Politica della Remunerazione:

La politica della remunerazione di SIAS approvata dalla stessa e descritta nella Sezione I della Relazione.

Presidente:

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di SIAS. Alla data della Relazione, la carica di Presidente è ricoperta dall'Ing. Paolo Pierantoni.

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.

SIAS o Società:

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

SCIGR:

Il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi della Società.

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. Ai fini della Relazione è da intendersi consolidato e al netto delle componenti non ricorrenti di natura finanziaria.

SEZIONE I

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE

	Finalità	Valori	Modalità di funzionamento	Pagina
Remunerazione Fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	<p>AD/DG: Euro 680.000,00 annui lordi (incluso il compenso da Amministratore)</p> <p>Presidente: Euro 360.000,00 annui lordi (incluso il compenso da Amministratore)</p> <p>DRS: retribuzione annua lorda definita per ciascun livello di ruolo in un intervallo retributivo di riferimento posizionato sui livelli mediani di mercato</p>	<p>La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta. Sono monitorate periodicamente le principali prassi di mercato per figure comparabili in modo da garantire la coerenza e competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	23
Remunerazione Variabile di Breve Termine	Promuove il raggiungimento di obiettivi aziendali quali-quantitativi orientando e motivando l'azione del management.	<p>AD/DG: Incentivo base Euro 200.000,00 (pari al 29,41% della remunerazione fissa). Incentivo massimo maturabile Euro 250.000,00 (pari al 36,76% della remunerazione fissa)</p> <p>Presidente: Incentivo base: Euro 200.000,00 (pari al 55,55% della remunerazione fissa). Incentivo massimo maturabile: Euro 240.000,00 (pari al 66,66% della remunerazione fissa).</p> <p>DRS: Incentivo base: pari al 45,45% della remunerazione fissa. Incentivo massimo maturabile: pari al 59,09% della remunerazione fissa</p>	<p>Il piano è annuale e prevede la maturazione di un incentivo monetario. La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello, al mancato verificarsi della quale non matura alcun incentivo (struttura "on/off") e di alcuni obiettivi di performance, ognuno dei quali ha un peso relativo (la somma dei pesi assegnati ai vari obiettivi è pari al 100% dell'incentivo assegnato al beneficiario). Gli obiettivi possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ obiettivi quantitativi (economico-finanziari): misurabili tramite indicatori quantitativi e raggiungibili con diversi livelli di risultato. L'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo varia in funzione del livello di risultato raggiunto, tra una "soglia" e un "massimo" predefiniti rispetto all'obiettivo target. L'incentivo maturato in relazione al singolo obiettivo non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto per tale obiettivo (c.d. "Cap"); ■ obiettivi qualitativi (progettuali-strategici): non misurabili tramite indicatori quantitativi e strutturati come obiettivi "on/off". L'incentivo previsto per il singolo obiettivo qualitativo matura al raggiungimento di quest'ultimo, senza alcuna variazione (non essendo previsti livelli di risultato "soglia" o "massimo"). <p>MBO 2019 Condizione Cannello: Costi Operativi Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ AD/DG: EBITDA (peso 50%) e obiettivi qualitativi in ambito strategico, sostenibilità e <i>risk management</i> (peso 50%) ■ Presidente: EBITDA (peso 40%) e obiettivi qualitativi in ambito sostenibilità e corporate <i>governance</i> (peso 60%) ■ DRS: obiettivi individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate. 	24
Remunerazione Variabile di Lungo Termine	Intende promuovere il raggiungimento di risultati economici in linea con il piano industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.	<p>AD/DG: Incentivo base Euro 200.000 (pari al 29,41% della remunerazione fissa). Incentivo massimo Euro 300.000 (pari al 44,11% della remunerazione fissa).</p> <p>DRS: Incentivo base: pari al 45,45% della remunerazione fissa. Incentivo massimo maturabile: pari al 68,18% della remunerazione fissa</p>	<p>Il piano è di tipo "rolling" ovvero basato su tre cicli triennali e prevede la maturazione di un incentivo monetario, fermo restando la facoltà del Consiglio di convertire in tutto o in parte l'incentivo maturato in azioni SIAS (in tal caso, il 40% delle azioni attribuite sono soggette ad un periodo di lock-up di un anno). La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello e di alcuni obiettivi quantitativi, il cui funzionamento è analogo a quello sopra descritto per il piano di incentivazione a breve termine. Il Periodo di Performance corrisponde ai tre anni (1° gennaio primo anno di ciclo - 31 dicembre terzo anno di ciclo).</p> <p>LTI 2019-2021 Condizione Cannello: EBITDA Obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ AD/DG: EBITDA (peso 60%) e rapporto PFN/EBITDA (peso 40%) ■ DRS: Obiettivi individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate. 	27

PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica della Remunerazione.

La politica della remunerazione per gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è proposta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed attuata in seguito alla decisione del Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito di tale processo il Comitato e il Consiglio si avvalgono dei contributi e dei pareri del Collegio

Sindacale e, ove ne ricorrano i presupposti ai sensi della procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società e in conformità al Regolamento Parti Correlate, del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

Sono altresì coinvolte le funzioni aziendali Organizzazione e Gestione Key People, Societario e Compliance e Budget e Controllo.

È di competenza dell'Assemblea il compito di determinare il compenso annuo spettante agli Amministratori.

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo
Amministratori	Assemblea	---
Amministratori investiti di particolari cariche	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Dirigente con Responsabilità Strategiche	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Nessun Amministratore prende parte alle discussioni e alle deliberazioni in Comitato e/o in Consiglio in cui sono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

La Politica della Remunerazione della Società è sottoposta annualmente al voto consultivo dell'Assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364 cod. civ..

Responsabile della corretta attuazione della Politica della Remunerazione è il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Ruolo e composizione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti³. Alla data della presente Relazione fanno parte del Comitato i Consiglieri Franco Moschetti (Presidente), Saskia Kunst e Antonio Segni⁴. Nell'ambito delle proprie funzioni di "comitato per la remunerazione" ai sensi del Codice di Autodisciplina, il Comitato:

- formula al Consiglio proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato;
- formula proposte o esprime pareri al Consiglio 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;

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

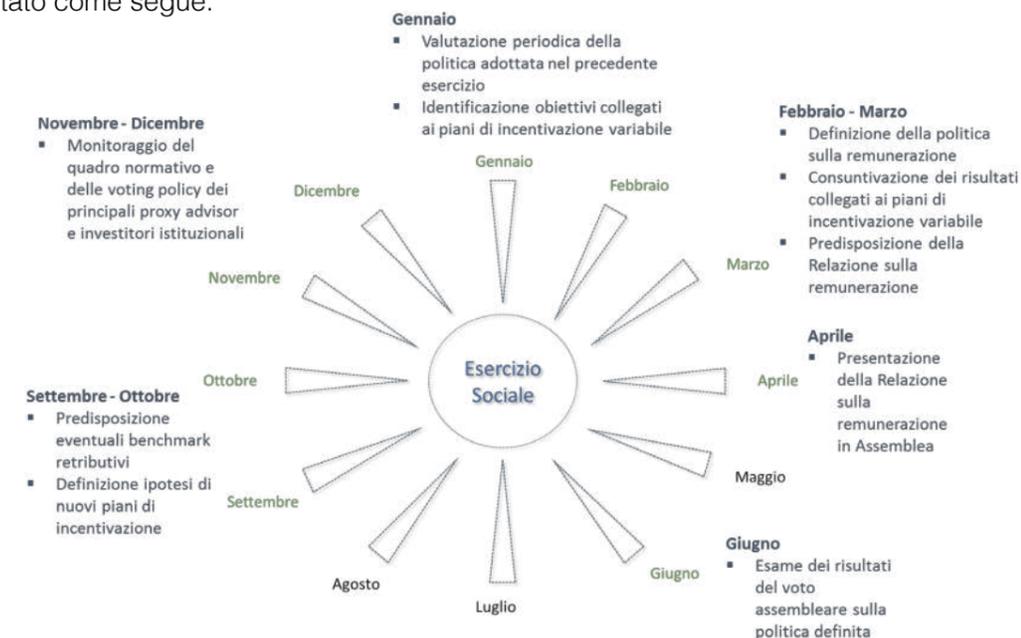
Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni ed è validamente riunito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. In particolare, è previsto che le attività del Comitato si svolgano in attuazione di un programma annuale, che prevede le seguenti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

- verifica dell'adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica della Remunerazione adottata nell'esercizio precedente;
- definizione delle proposte di Politica della Remunerazione 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, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- esame dei risultati del voto espresso dagli azionisti in Assemblea sulla Politica della Remunerazione approvata dal Consiglio.

³ L'indipendenza è stata valutata dal Consiglio 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.

⁴ A decorrere dal 14 novembre 2018, il Dott. Franco Moschetti ha sostituito la Dott.ssa Licia Mattioli quale componente del Comitato e l'Avv. Antonio Segni quale Presidente del Comitato.

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



Nel corso dell'esercizio 2018 e dei primi mesi del 2019, il Comitato per la Remunerazione ha tra l'altro: (i) proposto al Consiglio la Relazione (da presentare all'Assemblea); (ii) monitorato e verificato la corretta applicazione della Politica della Remunerazione adottata per il 2018.

Nel corso del 2018, si sono svolte n. 6 riunioni del Comitato. Nel corso del 2019 e fino alla data di approvazione della Relazione si sono svolte n. 4 riunioni del Comitato. La durata delle riunioni è stata commisurata alla complessità delle tematiche trattate.

Nessun Amministratore ha preso parte alle discussioni e deliberazioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato vengono invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale e il responsabile della funzione Societario e Compliance, nonché le ulteriori funzioni aziendali e i consulenti esterni la cui presenza è ritenuta necessaria o opportuna in relazione ai lavori del Comitato.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Avvalendosi pertanto il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società, non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

Si informa che il Consiglio del 14 novembre 2018 ha deliberato di attribuire al Comitato anche le funzioni di "comitato per le nomine" ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della definizione della Politica della 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. Ai fini della predisposizione della Politica della Remunerazione, la Società si è avvalsa del supporto dell'esperto indipendente Willis Towers Watson.

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

Finalità della Politica della Remunerazione e eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica della Remunerazione 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; (ii) attrarre, trattenere e motivare soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- assicurare il collegamento tra remunerazione dei *manager* ed effettiva *performance* della Società;
- promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo ponendo particolare attenzione agli interessi di tutti gli *stakeholder*.

Alla luce delle significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo, delle recenti iniziative di espansione del business anche su mercati esteri e delle istanze manifestate dagli investitori, nel biennio 2017-2018 la Società ha introdotto 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. Nello specifico è stato adottato (i) un sistema di incentivazione annuale basato sul raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria e di natura progettuale/strategica ed (ii) un piano di incentivazione a lungo termine che assicura l'allineamento dei comportamenti manageriali con gli obiettivi dei piani strategici.

Per il 2019 si sono pertanto confermati i pilastri della politica e l'approccio retributivo dell'esercizio precedente, caratterizzato dalla volontà di allineare la remunerazione al modello di crescita dell'azienda. In coerenza con quanto sopra, nella definizione dei pacchetti retributivi il Comitato ha tenuto altresì conto della recente ridefinizione della *governance* di SIAS e dei razionali strategici e aziendali alla base di tale scelta. Inoltre, nell'ambito dei piani di incentivazione per il top management sono stati introdotti per la prima volta obiettivi di sostenibilità, anche in risposta alla crescente attenzione degli investitori istituzionali rispetto a tali tematiche e in coerenza con l'importanza strategica che SIAS attribuisce alle politiche di Corporate Social Responsibility.

Con riferimento agli incentivi annuali e di lungo periodo in maturazione dal corrente esercizio

è stata inoltre prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari e oggettivi, che abbiano eventualmente anche causato danni a terzi, i quali arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione e all'immagine della stessa, così come accertato di volta in volta dal Consiglio medesimo.

In ottica di sempre maggiore trasparenza verso gli stakeholder e il mercato, il contenuto della Politica della Remunerazione è stato reso ancor più completo e fruibile, anche recependo alcuni spunti di miglioramento suggeriti dai principali *proxy advisor*. Le principali novità sono (i) un quadro di sintesi iniziale, che consente una vista d'insieme più immediata degli elementi costitutivi del sistema di remunerazione; (ii) l'indicazione del peer group utilizzato per l'analisi di competitività esterna a supporto della definizione della politica di retribuzione; (iii) una descrizione più dettagliata della struttura dei piani di incentivazione variabili, con specifica indicazione dei pesi di ciascun obiettivo e l'introduzione di esemplificazioni grafiche dei relativi livelli di soglia, target e massimo.

Benchmark retributivo

Con il supporto della società Willis Towers Watson e ai fini della costruzione di un panel di riferimento da utilizzare per la definizione della politica della remunerazione di SIAS⁵, sono state inizialmente considerate 32 società europee ed italiane tra cui, al termine di un processo di fine tuning, è stato individuato un *peer group* di n. 14 società europee ed italiane aventi nel complesso elementi di confrontabilità con SIAS.

Nell'ambito di tale processo sono stati utilizzati i seguenti criteri:

- complessità dell'azienda (riconducibile alla metodologia Willis Towers Watson di classificazione dei ruoli)
- ricavi complessivi
- numero totale dei dipendenti
- settore di appartenenza, con un focus specifico su ingegneria, costruzioni ed utility
- mercati regolati/in concessione

Di seguito il dettaglio delle aziende utilizzate per il benchmark retributivo:

A2A	Italgas
Acea	Recordati
Ansaldo STS	Snam
Cementir	Terna
Enav	Enagas
Hera	Severn Trent
Iren	United Utility

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

Alla luce delle significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo succedutesi negli ultimi anni e delle iniziative di espansione del business, anche all'estero e su mercati dotati di promettenti opportunità di sviluppo, nonché delle istanze manifestate dagli investitori, nel biennio 2017-2018 è stata rivisitata

⁵ Il *peer group* è stato in particolare utilizzato ai fini della definizione dei pacchetti retributivi dell'AD/DG e del Presidente. Ai fini della definizione della remunerazione dei Vice Presidenti è stato utilizzato un *peer group* differente composto da sole aziende italiane, in quanto la figura del Vice Presidente, pur presente in modo sporadico anche in alcune aziende europee, non è stata riscontrata nelle aziende straniere già selezionate nelle analisi precedenti.

⁶ Si ricorda che il mandato dell'Ing. Pierantoni quale Presidente scadrà, al pari di quello del Consiglio, con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

complessivamente la strategia retributiva della Società. Conseguentemente, l'attuale retribuzione complessiva prevede i seguenti principali elementi retributivi: (i) retribuzione fissa; (ii) sistema di incentivazione manageriale annuale; (iii) sistema di incentivazione manageriale di lungo periodo; (iv) benefits. In particolare, il sistema di incentivazione manageriale prevede:

- una retribuzione variabile, sia di breve che di lungo termine, collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale;
- obiettivi preventivamente indicati e determinati nonché direttamente legati al processo di definizione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità della crescita del business nel medio-lungo periodo, anche mediante un meccanismo di sincronizzazione degli stessi obiettivi con l'evoluzione dei piani strategici approvati dalla Società.

Come anticipato, in considerazione degli obiettivi di sviluppo in ambito domestico e internazionale di SIAS e dell'attuale contesto di mercato, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di rafforzare il presidio industriale ai vertici della Società nominando l'Ing. Umberto Tosoni quale Amministratore Delegato e Direttore Generale e l'Ing. Paolo Pierantoni quale Presidente con deleghe esecutive. Nella definizione dei pacchetti retributivi del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Comitato ha quindi tenuto conto della scelta organizzativa operata dal Consiglio e dei razionali strategici e aziendali a base della stessa. In particolare, si è tenuto conto: (i) della nuova struttura di deleghe, con l'attribuzione al Presidente di poteri per sovrintendere le attività e i processi di *internal audit*, *risk management* e *risk compliance* e partecipare alla definizione delle strategie della Società; (ii) della volontà di favorire un percorso di rinnovamento generazionale "progressivo" del top management che valorizzasse l'esperienza e le competenze dell'Ing. Pierantoni⁶; (iii) della necessità di definire per il nuovo Amministratore Delegato una pacchetto retributivo stimolante e

in linea con il mercato. Inoltre, come anticipato, nell'ambito dei piani di incentivazione per il top management sono stati introdotti per la prima volta obiettivi di sostenibilità.

Con riferimento agli incentivi annuali e di lungo periodo in maturazione dal corrente esercizio è stata inoltre prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari e oggettivi, che abbiano eventualmente anche causato danni a terzi, i quali arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione e all'immagine della stessa, così come accertato di volta in volta dal Consiglio medesimo.

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 della Remunerazione 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).

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale Umberto Tosoni è attribuita una remunerazione fissa pari a complessivi Euro 680.000,00 lordi annui di cui (i) Euro 30.000,00 quale Consigliere di amministrazione; (ii) Euro 300.000,00 quale Amministratore Delegato; (iii) Euro 350.000,00 quale Dirigente e Direttore Generale.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Paolo Pierantoni è attribuita una remunerazione fissa pari a complessivi Euro 360.000,00 lordi annui di cui (i) Euro 30.000,00 quale Consigliere di amministrazione; (ii) Euro 315.000,00 quale Presidente munito di deleghe operative; (iii) Euro 15.000,00 quale Amministratore Incaricato del SCIGR.

Ai suddetti compensi vanno aggiunti i gettoni di presenza per ogni riunione consiliare (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona ed Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la relativa retribuzione annua lorda viene definita per ciascun livello di ruolo in un intervallo retributivo di riferimento posizionato sui livelli mediani di mercato.

I compensi eventualmente spettanti quali membri di organi amministrativi di altre società sono soggetti a reversibilità nei confronti di SIAS.

Remunerazione variabile

Il sistema di incentivazione variabile di SIAS intende garantire il collegamento tra remunerazione dei manager e l'effettiva performance aziendale, nella convinzione che strumenti retributivi basati sul merito siano in grado di motivare il management e favorirne la *retention*. In particolare, la remunerazione variabile è articolata in:

- un piano di incentivazione annuale, finalizzato a promuovere il raggiungimento di obiettivi aziendali quali-quantitativi orientando e motivando l'azione del management;
- un piano di incentivazione pluriennale, finalizzato a promuovere il raggiungimento di risultati economici in linea con il piano industriale

della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.

Piano di incentivazione annuale

Con il supporto della società Willis Towers Watson e ai fini della costruzione di un panel di riferimento da utilizzare per la definizione della politica della remunerazione di SIAS, sono state inizialmente considerate 32 società europee ed italiane tra cui, al termine di un processo di *fine tuning*, è stato individuato un peer group di n. 14 società europee ed italiane aventi nel complesso elementi di confrontabilità con SIAS.

Nel 2017 è stato introdotto un piano di incentivazione annuale rivolto all'Amministratore Delegato e al Direttore Generale. In considerazione della recente individuazione del CFO della Società quale Dirigente con Responsabilità Strategiche, il piano di incentivazione annuale è stato esteso a anche quest'ultimo. Per l'esercizio 2019 il piano di incentivazione annuale è stato esteso anche al Presidente in considerazione delle specifiche deleghe esecutive attribuitegli dal Consiglio⁷.

Il piano riconosce ai beneficiari un incentivo 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 di tale 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.

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

Il Periodo di *Performance* 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 avviene a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato della Società. Nella verifica del raggiungimento degli obiettivi sono coinvolte le funzioni Budget e Controllo, Organizzazione e Gestione Key People e Internal Audit.

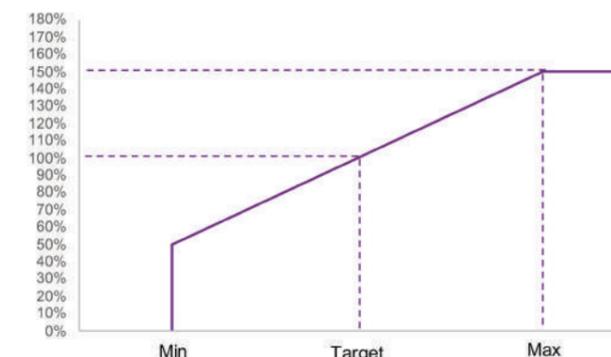
La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato (strutturata come condizione "on/off") e di alcuni obiettivi di performance (quantitativi e qualitativi), ognuno dei quali ha un peso relativo (la somma dei pesi assegnati ai vari obiettivi è pari al 100% dell'incentivo assegnato al beneficiario).

Gli obiettivi quantitativi (economico finanziari) sono misurabili tramite indicatori quantitativi e raggiungibili con diversi livelli di risultato. L'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo varia in funzione del livello di risultato, tra una "soglia" e un "massimo" predeterminati rispetto all'obiettivo target:

- **soglia**: livello di risultato al di sotto del quale non matura alcun incentivo e al conseguimento del quale matura il 50% dell'incentivo base;
- **target**: livello di risultato al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo base;

- **massimo**: livello di risultato massimo raggiungibile (c.d. "Cap"), al conseguimento del quale matura il 150% dell'incentivo base.

Risultati compresi "tra la soglia e il target" e "tra il target e il massimo" generano un incentivo calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato nella seguente curva di incentivazione:



Si evidenzia che l'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto per tale obiettivo (c.d. "Cap").

Gli obiettivi qualitativi (progettuali-strategici) non sono misurabili tramite indicatori quantitativi e sono strutturati come obiettivi "on/off". La valutazione del raggiungimento del singolo obiettivo qualitativo produrrà la semplice maturazione dell'incentivo base (non è previsto un livello di risultato "soglia" o "massimo" né, conseguentemente, un incentivo minimo e massimo).

L'incentivo effettivamente maturato ai sensi del piano dipende quindi dal grado di raggiungimento dei singoli obiettivi (con esclusivo riferimento agli obiettivi quantitativi) e dal peso dei vari obiettivi (quantitativi e qualitativi). Si precisa inoltre che (i) qualora siano raggiunti solo alcuni obiettivi, l'incentivo maturerà esclusivamente in ragione del peso di quest'ultimi; (ii) ai fini della maturazione dell'incentivo complessivo assegnato al beneficiario ai sensi del piano, è necessario che almeno un obiettivo economico-finanziario sia raggiunto almeno al livello soglia.

⁷ Il Consiglio del 14 novembre 2018 ha infatti conferito all'Ing. Paolo Pierantoni poteri per (i) sovrintendere le attività e i processi di internal audit, risk management e risk compliance e (ii) partecipare alla definizione delle strategie della Società. Si ricorda che il mandato del Presidente scadrà, al pari del Consiglio, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019.

Con riferimento all'esercizio 2019, sono stati assegnati i seguenti incentivi.

Incentivo annuale assegnato al Presidente del Consiglio di Amministrazione Paolo Pierantoni

All'ing. Pierantoni è stato assegnato un incentivo annuale, la cui maturazione è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellata	Costi Operativi	---	---	---
Obiettivi	EBITDA	40	Soglia	40.000
			Target	80.000
			Massimo	120.000
	Obiettivi qualitativi in ambito sostenibilità e corporate governance	60	On/off	120.000

L'incentivo base ai sensi del piano è pertanto pari ad Euro 200.000,00 (pari al 55,55% della remunerazione fissa). L'incentivo massimo maturabile è pari ad Euro 240.000,00 (pari al 66,66% della remunerazione fissa).

Incentivo annuale assegnato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale Umberto Tosoni

All'ing. Tosoni è stato assegnato un incentivo annuale, la cui maturazione è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellata	Costi Operativi	---	---	---
Obiettivi	EBITDA	50	Soglia	50.000
			Target	100.000
			Massimo	150.000
	Obiettivi qualitativi in ambito strategico, sostenibilità e risk management	50	On/off	100.000

L'incentivo base ai sensi del piano è pertanto pari ad Euro 200.000,00 (pari al 29,41% della remunerazione fissa). L'incentivo massimo maturabile è pari ad Euro 250.000,00 (pari al 36,76% della remunerazione fissa).

Incentivo annuale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità

Strategiche, si evidenzia che:

- gli obiettivi assegnati sono declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate;
- l'incentivo base è pari al 45,45% della remunerazione fissa; l'incentivo massimo maturabile è pari al 59,09% della remunerazione fissa.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di lungo termine

Clawback e Malus

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 restituzione (c.d. "claw back"). In particolare, qualora entro tre anni dalla data di erogazione del bonus, il Consiglio di Amministrazione 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 non avrebbero consentito la maturazione del bonus o di quota parte del bonus, il Consiglio avrà la facoltà di richiedere ai beneficiari la restituzione di un importo fino a concorrenza dell'intero bonus erogato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, per i piani in maturazione dal corrente esercizio, di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari e oggettivi, che abbiano eventualmente anche causato danni a terzi, i quali arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione e all'immagine della stessa, così come accertato di volta in volta dal Consiglio medesimo.

Il piano di incentivazione annuale non prevede specifici meccanismi di differimento della quota di incentivo maturata annualmente. La scelta di non introdurre tale sistema deriva da una valutazione complessiva effettuata dalla Società tenendo in considerazione i seguenti aspetti:

- la presenza di clausole di *clawback e di malus* nel sistema;
- la presenza di un sistema di incentivazione di lungo termine che garantisce un sufficiente

allineamento tra le performance manageriali ed i risultati nel lungo periodo;

- il profilo di rischio della Società e del settore di riferimento.

Piano di incentivazione di lungo periodo

Nel 2018 è stato introdotto un piano di incentivazione di lungo termine rivolto all'Amministratore Delegato, al Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁸.

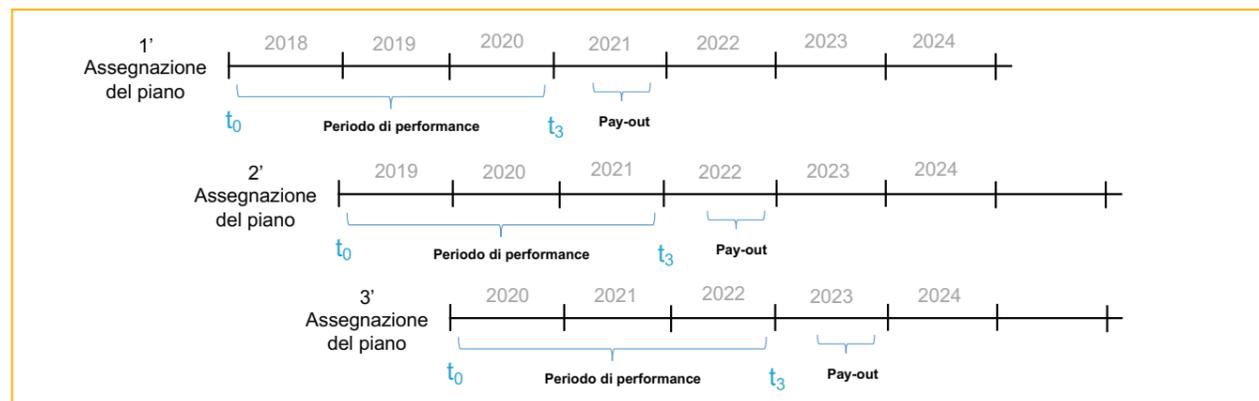
Il piano di incentivazione di lungo periodo ha il fine di:

- orientare l'azione del management verso obiettivi prioritari e strategici di medio lungo periodo in una logica di sostenibilità della performance;
- allineare gli interessi del top management con quelli degli azionisti;
- rafforzare le politiche di *retention* dei manager introducendo un elemento di maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato.

Il piano è di tipo "rolling", ovvero basato su tre cicli triennali, in modo da poter: (i) trarre il piano industriale aggiornato di anno in anno; (ii) consentire un più facile aggiustamento a fronte di cambiamenti nel perimetro societario (acquisizioni, cessioni, fusioni, scissioni); (iii) permettere di inserire nuovi partecipanti/escluderne altri ogni anno; (iv) risultare maggiormente rispondente alla cultura del mercato.

⁸ Ai sensi del Regolamento del piano, l'Amministratore Delegato ha la facoltà di inserire tra i beneficiari ulteriori dirigenti che rivestono ruoli di rilevanza, in considerazione delle posizioni organizzative di maggiore impatto sui risultati della Società nel lungo termine.

Di seguito sono riportati i periodi temporali del piano:



Il Periodo di Performance corrisponde ai tre anni (1° gennaio del primo anno di ciclo - 31 dicembre del terzo anno di ciclo), in modo da poter riflettere gli obiettivi di lungo periodo e l'evoluzione degli stessi. La consuntivazione degli obiettivi, necessaria a determinare l'incentivo maturato avviene a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato della Società relativo al terzo anno di ciclo. Nella verifica del raggiungimento degli obiettivi sono coinvolte le funzioni Budget e Controllo, Organizzazione e Gestione Key People e Internal Audit.

La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato (strutturata come condizione "on/off") e di alcuni obiettivi di performance quantitativi, ognuno dei quali ha un peso relativo (la somma dei pesi assegnati ai vari obiettivi è pari al 100% dell'incentivo assegnato al beneficiario).

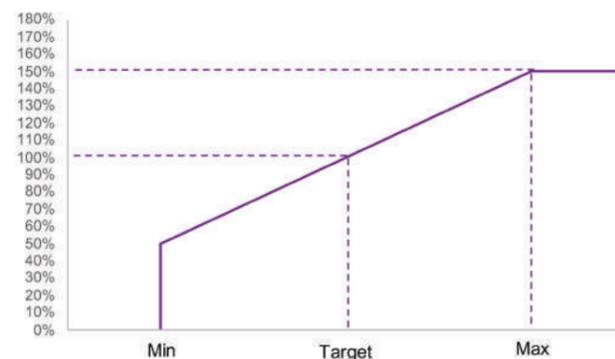
Gli obiettivi quantitativi (economico finanziari) sono misurabili tramite indicatori quantitativi e raggiungibili con diversi livelli di risultato. L'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo varia in funzione del livello di risultato, tra una "soglia" e un "massimo" predeterminati rispetto all'obiettivo target:

- **soglia:** livello di risultato al di sotto del quale non matura alcun incentivo e al conseguimento

del quale matura il 50% dell'incentivo base;

- **target:** livello di risultato al conseguimento del quale matura il 100% dell'incentivo base;
- **massimo:** livello di risultato massimo raggiungibile (c.d. "Cap"), al conseguimento del quale matura il 150% dell'incentivo base.

Risultati compresi "tra la soglia e il target" e "tra il target e il massimo" generano un incentivo calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato nella seguente curva di incentivazione:



Si evidenzia che l'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto per tale obiettivo (c.d. "Cap").

L'incentivo effettivamente maturato ai sensi del piano dipende quindi dal grado di raggiungimento dei singoli obiettivi quantitativi e dal peso dei vari obiettivi. Qualora siano raggiunti solo alcuni obiettivi, l'incentivo maturerà esclusivamente in ragione del peso di quest'ultimi.

Incentivi di lungo termine assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale Umberto Tosoni

In qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale l'Ing. Tosoni è beneficiario di un incentivo pluriennale ai sensi piano LTI 2019-2021 (2° ciclo). La maturazione del suddetto incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellato	EBITDA cumulato triennale al 31/12/2021	---	---	---
	Obiettivi	EBITDA cumulato triennale al 31/12/2021	Soglia	60.000
Target			120.000	
Massimo			180.000	
Obiettivi	Rapporto tra PFN e EBITDA 31/12/2021	Soglia	40.000	
		Target	80.000	
		Massimo	120.000	

L'incentivo base ai sensi di tale ciclo di piano è pertanto pari ad Euro 200.000,00 (pari al 29,41% della remunerazione fissa). L'incentivo massimo maturabile è pari ad Euro 300.000,00 (pari al 44,11% della remunerazione fissa).

Per completezza di evidenza che l'Ing. Tosoni era stato incluso, quale Direttore Generale, tra i beneficiari del 1° ciclo di piano LTI (2018-2020). All'ing. Tosoni era stato assegnato un incentivo pluriennale, la cui maturazione è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellato	EBITDA cumulato triennale al 31/12/2020	---	---	---
	Obiettivi	EBITDA cumulato triennale al 31/12/2020	Soglia	45.000
Target			90.000	
Massimo			135.000	
Obiettivi	Rapporto tra PFN e EBITDA 31/12/2020	Soglia	30.000	
		Target	60.000	
		Massimo	90.000	

L'incentivo base ai sensi di tale ciclo di piano è pertanto di Euro 150.000,00 (pari al 22,05% dell'attuale remunerazione fissa quale AD/DG). L'incentivo massimo maturabile è pari ad Euro 225.000,00 (pari al 33,08% dell'attuale remunerazione fissa quale AD/DG).

Incentivo di lungo termine assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si evidenzia che:

- gli obiettivi assegnati sono declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate;
- l'incentivo base è pari al 45,45% della remunerazione fissa; l'incentivo massimo maturabile è pari al 68,18% della remunerazione fissa.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di lungo termine

Ai sensi del regolamento del piano, il Consiglio si riserva la facoltà di convertire in tutto o in parte l'incentivo maturato in azioni della Società. In tal caso, il 40% delle azioni attribuite sono soggette ad un periodo di lock-up della durata di un anno a decorrere della data di consegna delle stesse.

Clawback e Malus

In conformità alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina e fermo il diritto al risarcimento dell'eventuale ulteriore danno, successivamente all'erogazione dell'incentivo, indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la Società potrà richiedere la restituzione di quanto già erogato (c.d. *claw back*) in caso di (i) comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società; (ii) condotte del beneficiario, dolose o gravemente colpose, che abbiano determinato significativo deterioramento alla situazione patrimoniale o finanziaria o reputazionale della Società; (iii) erogazione dell'incentivo (monetario o in azioni) sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Inoltre, con riferimento al 2° ciclo di piano LTI 2019 e per i futuri cicli, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari e oggettivi, che abbiano eventualmente anche causato danni a terzi, i

quali arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione e all'immagine della stessa, così come accertato di volta in volta dal Consiglio medesimo.

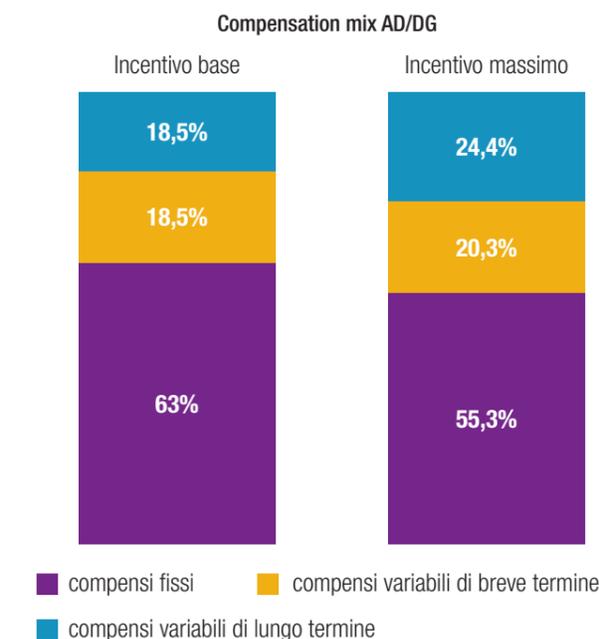
In caso di cessazione del rapporto tra il beneficiario e la Società prima del termine del periodo di performance, il beneficiario non maturerà il diritto all'erogazione dell'incentivo, fatti salvi i seguenti casi, nei quali la maturazione dell'incentivo avverrà secondo il criterio *pro-rata temporis* (ferma in ogni caso la valutazione della sussistenza della condizione cancello e del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance): (i) soppressione della posizione lavorativa assegnata al beneficiario; (ii) inabilità permanente; (iii) morte; (iv) pensionamento; (v) dimissioni per giusta causa (accertata, in caso di contestazione, con sentenza passata in giudicato); (vi) revoca dell'incarico o della particolare carica non per giusta causa; (vii) mancato rinnovo dalla carica di amministratore in assenza di giusta causa o di giustificato motivo; (viii) trasferimento del rapporto di lavoro o conferimento dell'incarico di amministratore esecutivo nell'ambito di una diversa società del gruppo.

Inoltre, nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto, il Consiglio potrà valutare se consentire la maturazione dell'incentivo secondo il criterio *pro-rata temporis*, ferma restando la valutazione della sussistenza della condizione cancello nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance.

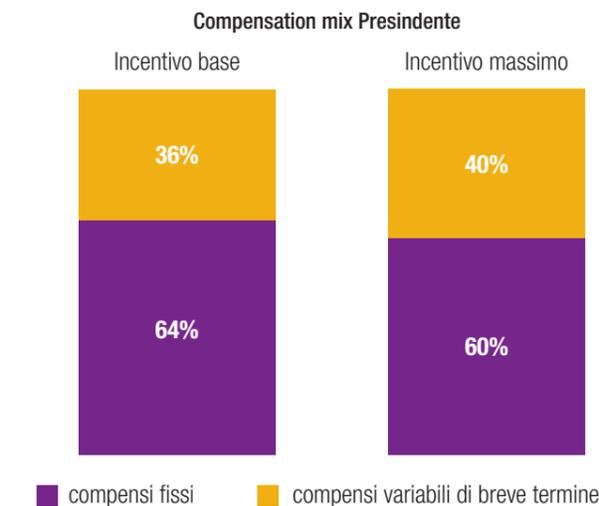


Compensation Mix

Come illustrato in precedenza, nel 2019 la Società ha assegnato all'AD/DG un piano di incentivazione annuale e un piano di incentivazione triennale (ciclo 2019-2021), contribuendo a strutturare il Compensation Mix come di seguito rappresentato:



Nel 2019 la Società ha assegnato al Presidente un piano di incentivazione annuale, contribuendo a strutturare il Compensation Mix come di seguito rappresentato:



Forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente

La Politica della Remunerazione non contempla la corresponsione di erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso bonus e corresponsioni una tantum di natura discrezionale, dimensioni di risultato o prestazionali non già inclusi nelle componenti variabili della remunerazione.

Benefici non monetari

La Politica della Remunerazione 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).

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

Alla data della Relazione non sussistono accordi con Amministratori, Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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, salvo quanto descritto nel paragrafo "Remunerazione variabile" in tema di maturazione del diritto alle componenti variabili.

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 Relazione, SIAS non ha in essere con i propri Amministratori patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

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. Si segnala che, nell'ambito del Gruppo, è vigente una polizza assicurativa di Gruppo 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.

Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati, (iii) allo svolgimento di particolari incarichi; (iv) agli organi di controllo.

In coerenza con la Politica della Remunerazione, l'Assemblea ha deliberato il compenso annuo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione fino a nuova diversa determinazione assembleare.

Premesso che 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, si evidenzia che, ai sensi dei criteri applicativi di cui all'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina:

- per gli amministratori indipendenti e per quelli non investiti di particolari cariche, la Politica della Remunerazione prevede esclusivamente forme di remunerazione fissa e non contempla, attualmente, 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;
- per gli amministratori indipendenti non sono previsti compensi differenti rispetto agli altri

componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

I compensi per i componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità sono stati stabiliti, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Il compenso per il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, atteso che il Comitato ha ritenuto di non assumere direttamente alcuna proposta in merito.

I compensi del Presidente e dei Vice Presidente sono stati stabiliti, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ove richiesto dalla procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società e in conformità al Regolamento Parti Correlate, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ha espresso il proprio parere positivo in merito alle proposte sulla remunerazione elaborate dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Si riporta di seguito il dettaglio dei compensi attribuiti ai suddetti amministratori.

Consiglieri di amministrazione

Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere (stabiliti dall'Assemblea)

Amministratori indipendenti

Esclusivamente i compensi stabiliti dall'Assemblea per i Consiglieri di amministrazione (fatti salvi i compensi percepiti per particolari cariche o per la partecipazione ai comitati)

Membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

- Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente di ciascun comitato
- Euro 10.000,00 per ciascuno dei restanti componenti di ciascun comitato

Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti quali Consiglieri di amministrazione.

Presidente

- Euro 315.000,00 annui lordi, di cui (i) Euro 200.000,00 determinati dall'Assemblea e (ii) Euro 115.000,00 determinati dal Consiglio in ragione delle deleghe esecutive attribuite;
- una componente variabile annuale (MBO) con un incentivo base pari ad Euro 200.000,00;

Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti quale Consigliere di amministrazione.

Vice Presidenti

Euro 100.000,00 annui lordi

Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti quali Consiglieri di amministrazione.

Amministratore Incaricato del SCIGR

Euro 15.000,00 annui lordi

Al suddetto compenso va aggiunto quello percepito quale Consigliere di amministrazione.

Ai suddetti compensi vanno aggiunti i gettoni di presenza per ogni riunione, a seconda dei casi, del Consiglio o dei comitati (pari ad Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona ed Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

I compensi per i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stabiliti, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stati stabiliti dall'Assemblea degli azionisti che ha definito un compenso fisso, su base annua, oltre al riconoscimento di un gettone di presenza. In particolare, agli organi di controllo sono attribuiti i seguenti compensi:

Organismo di Vigilanza

Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente

Euro 10.000,00 per ciascuno dei restanti componenti;

oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Collegio Sindacale

Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente

Euro 26.000,00 per ciascuno dei Sindaci effettivi

oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione del Collegio Sindacale, dell'Assemblea, del Consiglio e dei comitati (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

In aggiunta ai compensi descritti nel presente paragrafo viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica.

Riferimento a politiche retributive di altre società

Come già evidenziato al precedente paragrafo "Eventuale intervento di esperti indipendenti", ai fini della definizione della Politica della Remunerazione, la Società ha analizzato e monitorato le prassi e i

livelli retributivi di mercato, forniti in forma aggregata dall'esperto indipendente Willis Tower Watson, e senza fare riferimento puntuale ad altre società.



SEZIONE II

Nella presente parte della Sezione II è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono, con riferimento all'esercizio 2018, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Secondo quanto verificato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, i compensi attribuiti risultano coerenti con la politica remunerativa della Società approvata dall'Assemblea in data 19 aprile 2018.

Il dettaglio dei compensi erogati e/o attribuiti è riportato nelle tabelle della presente Sezione II.

Si ricorda che in data 14 novembre 2018, il Consiglio ha deliberato: (i) la nomina dell'Ing. Paolo Pierantoni quale Presidente del Consiglio di Amministrazione con deleghe operative; (ii) la nomina dell'Ing. Umberto Tosoni quale Amministratore Delegato e Direttore Generale; (iii) la nomina del Dott. Franco Moscetti e della Prof.ssa Stefania Bariatti quali Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio del 27 marzo 2019, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e del Collegio Sindacale, ha determinato i compensi

per le nuove cariche sociali a decorrere dalla data del 14 novembre 2018.

Si ricorda inoltre che il mandato del Consiglio di Amministrazione scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019.

AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017 pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio del 9 agosto 2017 pari ad Euro 15.000,00 per ciascun Presidente ed Euro 10.000,00 per ciascun componente dei Comitati, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza). Il dettaglio dei compensi aggiuntivi erogati è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ING. PAOLO PIERANTONI

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ing. Paolo Pierantoni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti importi fissi:

- in relazione alla carica di Consigliere, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza);
- fino al 14 novembre 2018, il pro-quota dei compensi fissi per la precedente carica di Amministratore Delegato deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 9 agosto 2017, pari ad Euro 315.000,00 annui lordi;
- dal 14 novembre 2018, il pro-quota dei compensi fissi per la carica di Presidente del Consiglio

di Amministrazione con deleghe esecutive deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, pari ad Euro 315.000,00 annui lordi;

- in relazione alla carica di Amministratore Incaricato del SCIGR, il compenso deliberato dal Consiglio del 9 agosto 2017 pari ad Euro 15.000,00 annui lordi.

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

All'Ing. Pierantoni sono stati inoltre erogati e/o attribuiti i seguenti compensi variabili in ragione della precedente carica di Amministratore Delegato.

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2017 ("Piano MBO 2017"), il Consiglio del 9 agosto 2017 aveva assegnato all'Ing. Pierantoni un incentivo base pari ad Euro 200.000,00, la cui maturazione era subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	Incentivo maturato (€)
Obiettivi	EBITDA	40	Soglia	40.000
			Target	80.000
			Massimo	120.000
Obiettivi	Utile Netto	30	Soglia	30.000
			Target	60.000
			Massimo	90.000
Obiettivi	Obiettivi qualitativi (ambito strategico)	30	On/off	60.000

A seguito della verifica del raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati, il Consiglio del 27 marzo 2018 ha riconosciuto in favore dell'Ing. Pierantoni la maturazione di un incentivo pari a Euro 255.333,00 (pari a circa il 128% dell'incentivo base).

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2018 ("Piano MBO 2018"),

il Consiglio del 27 marzo 2018 aveva assegnato all'Ing. Pierantoni un incentivo base pari ad Euro 200.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	Incentivo maturato (€)
Condizione Cancellata	Utile Netto	---	---	---
Obiettivi	EBITDA	60	Soglia	60.000
			Target	120.000
			Massimo	180.000
Obiettivi	Obiettivi qualitativi in ambito sostenibilità e corporate governance	40	On/off	80.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellata e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio del 27 marzo 2019 ha riconosciuto in favore dell'Ing. Pierantoni la maturazione di incentivo pari a Euro 193.766 (pari a circa il 97% dell'incentivo base).

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE ING. UMBERTO TOSONI

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale Ing. Umberto Tosoni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti importi fissi:

- dal 14 novembre 2018, il pro-quota dei compensi fissi per la carica di Consigliere deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza);
- dal 14 novembre 2018, il pro-quota dei compensi fissi per la carica di Amministratore Delegato deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, pari ad Euro 300.000,00 annui lordi;
- fino al 19 giugno 2018⁹, il pro-quota dei compensi fissi per la carica di Direttore Generale precedentemente attribuiti e pari ad Euro 80.000,00 annui lordi;
- fino al 14 novembre 2018, il pro-quota dei compensi fissi quale dirigente della Società,

pari ad Euro 350.000,00;

- dal 14 novembre 2018, il pro-quota dei compensi fissi per quale dirigente e Direttore Generale deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, pari ad Euro 350.000,00 annui lordi;

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

All'Ing. Tosoni sono stati inoltre erogati e/o attribuiti i seguenti compensi variabili in ragione della carica di Direttore Generale.

⁹ A seguito dell'entrata in vigore del nuovo modello organizzativo di SIAS che ha previsto l'accorpamento della funzione di Direttore Generale con il ruolo di Amministratore Delegato, in data 19 giugno 2018 l'ing. Tosoni era cessato la carica di Direttore Generale (carica nuovamente ricoperta dall'Ing. Tosoni a decorrere dal 14 novembre 2018).



Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2017 ("Piano MBO 2017"), il Consiglio del 9 agosto 2017 aveva assegnato all'Ing. Tosoni un incentivo base pari ad Euro 150.000,00, la cui maturazione era subordinata al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Obiettivi	EBITDA	40	Soglia Target Massimo	30.000 60.000 90.000	79.000
	Utile Netto	30	Soglia Target Massimo	22.500 45.000 67.500	67.500
	Obiettivi qualitativi (ambito processi aziendali)	30	On/off	45.000	45.000

A seguito della verifica del raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati, il Consiglio del 27 marzo 2018 ha riconosciuto in favore dell'Ing. Tosoni la maturazione di un incentivo pari a Euro 191.500,00 (pari a circa il 128% dell'incentivo base).

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2018 ("Piano MBO 2018"), il Consiglio del 27 marzo 2017 aveva assegnato all'Ing. Tosoni un incentivo base pari ad Euro 150.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Condizione Cancellato	Utile Netto	---	---	---	---
Obiettivi	EBITDA	60	Soglia Target Massimo	45.000 90.000 135.000	85.325
	Obiettivi qualitativi (ambito riorganizzazione e risorse umane)	40	On/off	60.000	60.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellato e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio del 20 marzo 2019 ha riconosciuto in favore dell'Ing. Tosoni la maturazione di un incentivo pari a Euro 145.325 (pari a circa il 97% dell'incentivo base).

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel corso dell'esercizio 2018 la Società non aveva identificato ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche oltre al Direttore Generale (per i cui compensi si rimanda alla precedente lettera C). A decorrere dall'esercizio 2019, è stato individuato un Dirigente con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale⁹. I compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche saranno pertanto riportati, in forma aggregata, nella Relazione sulla Remunerazione 2020.

COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti del Collegio Sindacale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017 pari ad Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente ed Euro 26.000,00 per ciascuno dei Sindaci effettivi, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione del Collegio Sindacale, dell'Assemblea, del Consiglio e dei comitati (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).



⁹ Come anticipato, il Consiglio del 20 marzo 2019 ha qualificato il CFO della Società, Dott. Stefano Viviano, quale Dirigente con Responsabilità Strategiche.

SECONDA PARTE

TABELLE

Come richiesto dall'articolo 123-ter del TUF viene fornito il dettaglio 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	Partecipazioni e agli utili					
Pierantoni Paolo	Presidente consiglio di amministrazione dal 14 novembre 2018 Amministratore Delegato sino al 14 novembre 2018	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
				€ 330.000 (2)		€ 260.433 (4)				€ 590.433		
				€ 12.000 (3)						€ 12.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 416.994 (5)						€ 416.994		
(III) Totale				€ 788.994		€ 260.433		€ -		€ 1.049.427	€ -	€ -
Tosoni Umberto	Amministratore Delegato dal 14 novembre 2018 Direttore Generale sino al 19 giugno 2018 e nuovamente dal 14 novembre 2018	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.945 (1)						€ 3.945		
				€ 76.712 (6)		€ 195.325 (7)		€ 3.583 (8)	€ 350.000 (9)	€ 625.620		
				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 117.089 (10)						€ 117.089		
(III) Totale				€ 197.746	€ -	€ 195.325	€ -	€ 3.583	€ 350.000	€ 746.654	€ -	€ -
Bariatti Stefania	Presidente sino al 14 novembre 2018, poi Vice Presidente	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
				€ 230.959 (11)						€ 230.959		
				€ 11.000 (3)						€ 11.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 271.959	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 271.959	€ -	€ -

Moscetti Franco	Consigliere	14/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.945 (1)	€ 5.288 (13)															€ 9.233
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 13.151 (12)																€ 13.151
(III) Totale				€ 17.096	€ 5.288	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 22.384
Caselli Stefano	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 12.712 (14)															€ 42.712
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 (3)																€ 5.000
(III) Totale				€ 35.000	€ 12.712	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.712
De Luca Sergio	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 18.500 (15)															€ 48.500
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.500 (3)																€ 11.500
(III) Totale				€ 41.500	€ 18.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000
Galli Marianna	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ - (16)																€ -
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -																€ -
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Kunst Saskia	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 15.500 (17)															€ 45.500
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 10.500 (3)																€ 10.500
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Mazza Rosario	Consigliere	27/09/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 7.890 (1)																€ 7.890
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 1.000 (3)																€ 1.000
(III) Totale				€ 8.890	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 8.890
Ouseley Frances V	Consigliere	14/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.945 (1)																€ 3.945
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -																€ -
(III) Totale				€ 3.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.945
Pellegrini Andrea	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 21.500 (18)															€ 51.500
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.000 (3)																€ 5.000
(III) Totale				€ 35.000	€ 21.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.500

Quaglia Giovanni	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)																€ 30.000		
				€ 11.000 (3)																€ 11.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 43.069 (19)																€ 43.069		
(III) Totale				€ 84.069	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 84.069	€ -	€ -
Segni Antonio	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 18.856 (20)															€ 48.856		
				€ 8.000 (3)																€ 8.000		
(II) Compensi da controllate e collegate																				€ -		
(III) Totale				€ 38.000	€ 18.856	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 56.856	€ -	€ -
Simioni Paolo	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)																€ 30.000		
				€ 3.000 (3)																€ 3.000		
(II) Compensi da controllate e collegate																				€ -		
(III) Totale				€ 33.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.000	€ -	€ -
Vescia Micaela	Consigliere	14/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.945 (1)																€ 3.945		
(II) Compensi da controllate e collegate																				€ -		
(III) Totale				€ 3.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.945	€ -	€ -
Angioni Giovanni	Consigliere	01/01/2018 - 12/03/2018																				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 5.836 (1)																€ 5.836		
				€ 2.000 (3)																€ 2.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.968 (21)																€ 9.968		
(III) Totale				€ 17.804	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 17.804	€ -	€ -
Gandossi Edda	Consigliere	01/01/2018 - 23/03/2018																				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.740 (1)	€ 5.504 (22)															€ 12.244		
				€ 2.500 (3)																€ 2.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.426 (23)																€ 11.426		
(III) Totale				€ 20.666	€ 5.504	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 26.170	€ -	€ -
Gatti Francesco	Consigliere	19/04/2018 - 14/11/2018																				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 17.260 (1)																€ 17.260		
				€ 4.500 (3)																€ 4.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -																€ -		
(III) Totale				€ 21.760	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 21.760	€ -	€ -
Gavio Beniamino	Consigliere	01/01/2018 - 27/09/2018																				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 22.192 (1)																€ 22.192		
				€ 4.000 (3)																€ 4.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 64.735 (24)																€ 64.735		
(III) Totale				€ 90.927	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 90.927	€ -	€ -

Gavio Daniela	Consigliere	01/01/2018 - 14/11/2018																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.137	(1)														€ 26.137		
				€ 87.123	(25)														€ 87.123		
				€ 10.000	(3)														€ 10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 604.435	(26)														€ 604.435		
(III) Totale				€ 727.695		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 727.695	€ -	€ -
Mattioli Licia	Consigliere	01/01/2018 - 14/11/2018																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.137	(1)	€ 10.712	(27)												€ 36.849		
				€ 4.500	(3)														€ 4.500		
(II) Compensi da controllate e collegate																			€ -		
(III) Totale				€ 30.637		€ 10.712		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.349	€ -	€ -
Piantini Francesco	Consigliere	01/01/2018 - 14/11/2018																			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.137	(1)														€ 26.137		
				€ 7.000	(3)														€ 7.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 4.173	(28)														€ 4.173		
(III) Totale				€ 37.310		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 37.310	€ -	€ -
Bruno Daniela	Presidente collegio sindacale	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 39.000	(1)	€ 13.500	(29)												€ 52.500		
				€ 36.500	(3)														€ 36.500		
(II) Compensi da controllate e collegate																			€ -		
(III) Totale				€ 75.500		€ 13.500		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 89.000	€ -	€ -
Donesana Annalisa	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	(1)	€ 31.500	(30)												€ 57.500		
				€ 34.500	(3)														€ 34.500		
(II) Compensi da controllate e collegate																			€ -		
(III) Totale				€ 60.500		€ 31.500		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 92.000	€ -	€ -
Formica Pasquale	Sindaco effettivo	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2019																		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000	(1)	€ 12.000	(29)												€ 38.000		
				€ 28.500	(3)														€ 28.500		
(II) Compensi da controllate e collegate																			€ -		
(III) Totale				€ 54.500		€ 12.000		€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 66.500	€ -	€ -

LEGENDA

1. Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c, comma 1 del C.C, cod. civ.
2. Compensi spettanti in qualità di Amministratore Delegato AD sino al 14 novembre 2018, di Presidente dal 14 novembre 2018 e di Amministratore incaricato/Incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi SCIGR per l'intero esercizio 2018
3. Gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni
4. Compensi spettanti su Programma Piano MBO
5. Compensi spettanti - al netto degli importi retrocessi a SIAS - in qualità di Consigliere e membro del Comitato Audit di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (Euro 13 migliaia di euro*) e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente dell'Autostrada dei Fiori S.p.A. (Euro 404 migliaia di euro)
6. Compensi spettanti in qualità di Direttore Generale sino al 19 giugno 2018 e di Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 14 novembre 2018
7. Compensi spettanti su Programma Piano MBO
8. Benefici non monetari
9. Retribuzione da lavoro dipendente
10. Compensi spettanti - al netto degli importi retrocessi a SIAS S.p.A. - in qualità di Amministratore Delegato della AD di Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. (Euro 60 migliaia di euro) e Amministratore Delegato della AD di SATAP S.p.A. (Euro 57 migliaia di euro)
11. Compensi spettanti in qualità di Presidente sino al 14 novembre 2018 e poi di Vice Presidente
12. Compensi spettanti in qualità di Vice Presidente dal 14 novembre 2018
13. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità dal 14 novembre 2018
14. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità sino al 14 novembre 2018
15. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
16. Compenso al netto degli importi retrocessi
17. Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
18. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
19. Compensi spettanti in qualità di Presidente dell'Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. dal 13 aprile 2018 (Euro 43 migliaia di euro)
20. Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
21. Compensi spettanti - pro-rata temporis - in qualità di Consigliere della Società Autostrada Ligure Toscanadi S.A.L.T. p.A. (Euro 3 migliaia di euro), Consigliere e Vice Presidente dell'Autostrada Asti Cuneo S.p.A. (Euro 5 migliaia di euro), Consigliere dell'Autostrada Tangenziali Esterne di Milano S.p.A. (Euro 1 migliaia di euro), Consigliere della Tangenziale Esterna S.p.A. (Euro 1 migliaia di euro)

22. Compenso - pro rata temporis - per la partecipazione all'Organismo di vigilanza
23. Compenso - pro rata temporis - spettanti in qualità di Consigliere Supplente di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (Euro 11 migliaia di euro*)
24. Compensi - pro rata temporis - spettanti in qualità di Consigliere di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (Euro 50 migliaia di euro*) e di Consigliere di SEA S.p.A. (Euro 15 migliaia di euro)
25. Compensi spettanti in qualità di Vice Presidente di SIAS sino al 14 novembre 2018
26. Compensi - pro rata temporis - spettanti in qualità di Consigliere e membro del Comitato esecutivo della Società Autostrada Ligure Toscanadi S.A.L.T. p.A. (Euro 54 migliaia di euro), Presidente dell'Autostrada Sinelec S.p.A. (Euro 87 migliaia di euro), Consigliere dell'Autostrada dei Fiori S.p.A. (Euro 19 migliaia di euro), Consigliere della SAV S.p.A. (Euro 17 migliaia di euro), Vice Presidente dell'Autostrada SATAP S.p.A. (Euro 29 migliaia di euro), Consigliere di SEA S.p.A. (Euro 17 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente della Itinera S.p.A., (Euro 380 migliaia di euro)
27. Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione sino al 14 novembre 2018
28. Compensi - pro rata temporis - spettanti in qualità di Consigliere della Società Autostrada Ligure Toscanadi S.A.L.T. p.A. (Euro 2 migliaia di euro) e Consigliere dell'Autostrada dei Fiori S.p.A. (Euro 2 migliaia di euro)
29. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
30. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione e all'Organismo di vigilanza

*Importi convertiti al cambio del 31 dicembre 2018 euro/Reais: 4,444

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A Cognome e Nome	B Carica	1 Piano	2 Bonus dell'anno			3 Bonus di anni precedenti			4 Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Pierantoni Paolo	Amministratore Delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 193.766						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 66.667						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 260.433						
Umberto Tosoni	Direttore Generale			Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 145.325						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 50.000						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 195.325						

INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Soggetti in carica

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Pierantoni Paolo	Presidente	SIAS S.p.A.	3.300	=	=	3.300
		SIAS S.p.A. ^(A)	1.750 ^(A)	=	=	1.750 ^(A)
Kunst Saskia Elisabeth	Consigliere	SIAS S.p.A.	0	2.000	=	2.000
Quaglia Giovanni	Consigliere	SIAS S.p.A.	2.000	=	=	2.000

(A) Il possesso si riferisce al coniuge.

Soggetti cessati nel corso dell'esercizio

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Gavio Beniamino	Consigliere	SIAS S.p.A.	=	=	1.000
		SIAS S.p.A. ^(A)	=	=	500 ^(A)
		SATAP S.p.A.	=	=	53.283
		SATAP S.p.A. ^(B)	=	=	889 ^(B)
Gavio Daniela	Vice Presidente	SATAP S.p.A.	=	=	3.255
		SATAP S.p.A.	=	=	889 ^(B)

(A) Il possesso si riferisce al coniuge.

(B) Titolare per la quota di 1/3 in comunione indivisa.

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 Relazione sulla Remunerazione, 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;*

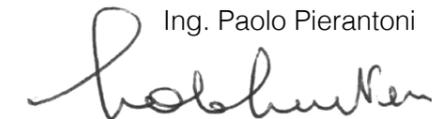
delibera

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

Tortona, 27 marzo 2019

p. Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
Ing. Paolo Pierantoni





Connessi al domani!
Idee, Persone e Valori

www.grupposias.it

Publicato daSIAS
Anno 2019

Grafica: dpsonline*