

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 di ASTM S.p.A. in data 27 marzo 2019

07	<b>POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</b>	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	23
	Forme di remunerazione discrezionale, occasionale e non ricorrente	30
	Benefici non monetari	30
	Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	30
	Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	30
	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.	30
	Riferimento a politiche retributive di altre società	32

08	<b>SEZIONE II</b>	33
	Amministratori non investiti di particolari cariche	33
	Presidente del consiglio di amministrazione prof. Gian Maria Gros-Pietro	33
	Vice Presidenti del consiglio di amministrazione	34
	Amministratore Delegato ing. Alberto Rubegni	34
	Dirigenti con responsabilità strategiche	35
	Collegio sindacale	35
09	<b>SECONDA PARTE – TABELLE</b>	36
10	<b>SEZIONE III</b>	44
11	<b>PROPOSTA DELIBERATIVA PER L'ASSEMBLEA</b>	47

# LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE

Gentili Azionisti,

insieme agli altri componenti del Comitato Nomine e Remunerazione Barbara Poggiali e Anna Chiara Svelto ed al Consiglio di Amministrazione, ho il piacere di illustrarVi la “*Relazione sulla Remunerazione 2019 di ASTM S.p.A.*” che, al di là del ruolo meramente formale quale obbligo normativo e regolamentare, intende sempre più caratterizzarsi come momento di condivisione e confronto con gli azionisti e gli stakeholders in merito ai sistemi retributivi adottati dalla Società.

La politica retributiva di ASTM si propone di perseguire l'allineamento della remunerazione del top management con le performance aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli Azionisti, nonché di attrarre e mantenere le risorse migliori funzionali al raggiungimento degli sfidanti obiettivi prefissati.

In ragione di quanto precede e tenuto conto che l'attuazione della politica di remunerazione sarà demandata ai Consiglieri che saranno nominati a valle del prossimo rinnovo degli organi societari, per il 2019 proponiamo di confermare le linee guida della politica e l'approccio retributivo dell'esercizio precedente, caratterizzato dalla volontà di allineare la remunerazione al modello di crescita dell'azienda, nella convinzione che una politica retributiva equa, equilibrata ed incentivante costituisca un presupposto imprescindibile per la soddisfazione delle aspettative degli investitori.

Inoltre, in un'ottica di sempre maggiore trasparenza dei contenuti della Relazione verso gli stakeholder ed il mercato, la Società si è adoperata per rendere il documento ancora 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; (iv) l'adozione dell'EBITDA, in luogo dell'EBIT, quale parametro economico ritenuto più aderente al business aziendale per l'attribuzione dell'incentivo annuale; (v) per gli incentivi annuali e di lungo periodo in maturazione dal corrente esercizio la facoltà del Consiglio di Amministrazione di non procedere, in tutto o in parte,

alla corresponsione del premio in presenza di eventi straordinari ed oggettivi - che abbiano anche eventualmente causato danni a terzi - così come accertati di volta in volta dal Consiglio medesimo, che arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione ed all'immagine della stessa.

Colgo l'occasione per ringraziare per il suo prezioso operato l'Avv. Marco Weigmann, che mi ha preceduto nella carica di Presidente del Comitato fino alla data del 14 novembre 2018.

Ringrazio infine Voi Azionisti per l'attenzione dedicata alla Relazione, con l'auspicio che le modifiche introdotte quest'anno si possano tradurre in una massima adesione alla politica di remunerazione, anche a supporto della crescita di ASTM.

Dott.ssa Arabella Caporello

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 ASTM 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 al fine di illustrare la Politica per la Remunerazione della Società, è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di ASTM, in data 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 per la Remunerazione, ASTM individua i principi e le

linee guida che le consentono di determinare la politica e monitorarne l'attuazione in relazione ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri dirigenti che rivestono ruoli di rilevanza<sup>1</sup>, 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 e 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 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio 2018, illustrando analiticamente i compensi corrisposti da ASTM e da società controllate e collegate.

Tenuto conto che, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2018 sarà chiamata ad esprimere il proprio voto sulla

<sup>1</sup> I manager che rivestono posizioni organizzative di maggiore impatto sui risultati della Società e del Gruppo e che possono essere individuati, a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, quali destinatari di forme di remunerazione variabile.

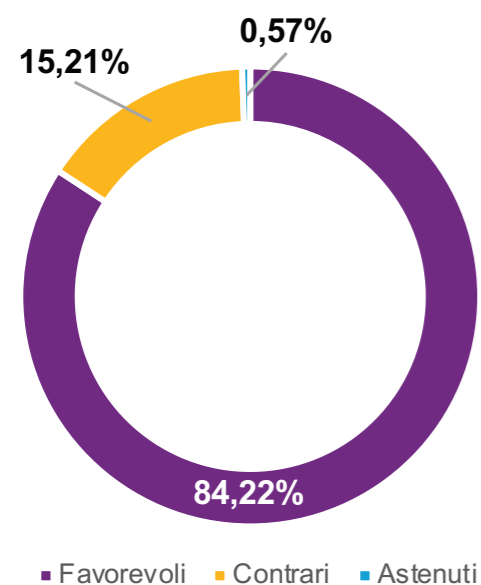
Sezione I della Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole sulla stessa, adottando la deliberazione riportata in calce alla Relazione. Tale deliberazione non è vincolante, ma l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico. Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato 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 dell'Assemblea sopra citato, si ricorda l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2018 (20 aprile 2018)<sup>2</sup>.

La proposta fu approvata a maggioranza con: voti favorevoli: n. 63.221.102 (84,22%); voti contrari: n. 11.419.277 (15,21%); voti astenuti: n. 424.470 (0,57%).



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

La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Torino - Corso Regina Margherita 165, nonché sul sito internet della Società ([www.astm.it](http://www.astm.it)) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato.



<sup>2</sup> 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 di Remunerazione illustrata nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina.



# GLOSSARIO

## **Amministratore Delegato o AD:**

Il Consigliere di amministrazione al quale il Consiglio ha attribuito la carica di Amministratore Delegato della Società. Alla data della Relazione, la carica di Amministratore Delegato di ASTM S.p.A. è ricoperta dall'Ing. Alberto Rubegni.

## **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. Alberto Rubegni.

## **Assemblea:**

L'Assemblea di ASTM S.p.A.

## **ASTM o Società:**

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

## **Codice di Autodisciplina:**

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

## **Collegio Sindacale:**

Il Collegio Sindacale di ASTM.

## **Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità:**

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 per la remunerazione costituito da ASTM 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 maturato il diritto a percepire l'incentivo.

## **Consiglio di Amministrazione o Consiglio o CdA:**

Il Consiglio di Amministrazione di ASTM.

## **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. Alberto Pernigotti, quale Dirigente con Responsabilità Strategiche.

## **EBIT (Earnings before interest, tax):**

È un indicatore di redditività calcolato sottraendo dall'EBITDA o margine operativo lordo gli ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni delle attività immateriali e materiali. Ai fini della Relazione è da intendersi quale aggregato ottenuto sottraendo dall'EBITDA di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione il valore degli ammortamenti,

accantonamenti e svalutazioni delle attività immateriali e materiali dei diversi settori operativi (con esclusione del settore servizi riconducibile alle holding e delle componenti non ricorrenti).

## **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 e, in particolare, nell'ambito dell'individuazione dell'EBITDA quale indicatore nei piani di incentivazione variabile, esso coincide con l'EBITDA rappresentato nel budget approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è da intendersi quale aggregato degli EBITDA dei diversi settori operativi (con esclusione del settore servizi riconducibile alle holding e delle componenti non ricorrenti).

## **Gruppo:**

Collettivamente, ASTM e le società da essa 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 e, in particolare, nell'ambito dell'individuazione della PFN quale indicatore nei piani di incentivazione variabile, essa è da intendersi "consolidata".

## **Politica della Remunerazione:**

La Politica per la Remunerazione approvata da ASTM e descritta nella Sezione I della Relazione.

## **Presidente:**

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione di ASTM. Alla data della presente Relazione, la carica di Presidente è ricoperta dal Prof. Gian Maria Gros-Pietro.

## **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.

## **SCIGR:**

il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi dell'Emittente.

## **TUF:**

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

## **Utile Netto:**

Ai fini della Relazione l'Utile Netto indica il risultato economico consolidato, inclusivo delle quote riferite a terzi azionisti, ottenuto (a) sommando algebricamente all'EBITDA rappresentato nel budget approvato dal Consiglio di Amministrazione il valore (i) degli ammortamenti (IFRS) e degli accantonamenti netti, (ii) i proventi e gli oneri finanziari e (iii) la stima delle imposte di competenza dell'esercizio e (b) senza tenere conto di eventuali componenti non ricorrenti e delle relative imposte figurative. Quale Condizione Cancellato per la maturazione dell'incentivo riconosciuto su base annuale l'Utile Netto è assunto in misura pari al 90% del suo ammontare come sopra determinato.

# SEZIONE I

## POLITICA DELLA REMUNERAZIONE

### EXECUTIVE SUMMARY

Il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli azionisti convocata, per il 16 maggio 2019, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019 saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statuarie.

La tabella seguente descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DRS).

	Finalità	Valori	Modalità di funzionamento	Pagina
<b>Remunerazione Fissa</b>	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	<p><b>AD:</b> Per il nuovo mandato amministrativo, la remunerazione fissa sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti tenendo conto dei livelli mediani del mercato di riferimento. Fino alla scadenza del mandato in corso, tale importo risulta pari a 800.000 euro annui</p> <p><b>DRS:</b> 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
<b>Remunerazione Variabile di Breve Termine</b>	Promuove il raggiungimento degli obiettivi aziendali quali-quantitativi orientando e motivando l'azione del management.	<p><b>AD:</b> L'ammontare dell'incentivo sarà determinato dai nuovi organi sociali. Gli obiettivi 2019 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 sono i seguenti: Condizione Cancellato: 90% Utile Netto Obiettivi economico-finanziari: EBITDA (peso 60%) Obiettivi qualitativi: in ambito strategico, investimenti, sostenibilità e risk management (peso 40%)</p> <p><b>DRS:</b> Obiettivi individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD in relazione alle responsabilità assegnate.</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 Cancellato, 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"> <li>■ 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" predeterminati 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");</li> <li>■ 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").</li> </ul>	23
<b>Remunerazione Variabile di Lungo Termine</b>	Intende promuovere il raggiungimento di risultati economici in linea con il piano industriale della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.	<p><b>AD:</b> L'ammontare dell'incentivo sarà determinato dai nuovi organi sociali. Gli obiettivi del ciclo 2019-2021 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019 sono i seguenti: Condizione Cancellato: EBITDA (livello pari al livello "soglia") Obiettivi economico finanziari: EBITDA (peso 40%) e rapporto PFV/EBITDA (peso 40%) Obiettivi qualitativi: in ambito strategico (20%)</p> <p><b>DRS:</b> Obiettivi individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD in relazione alle responsabilità assegnate.</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 ASTM (in tal caso, il 40% delle azioni attribuite sono soggette ad un periodo di lock-up di un anno). Il Periodo di Performance corrisponde ai tre anni (1° gennaio primo anno di ciclo - 31 dicembre terzo anno di ciclo). La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e di alcuni obiettivi quantitativi, il cui funzionamento è analogo a quello sopra descritto per il piano di incentivazione a breve termine. Conseguentemente, l'incentivo maturato in relazione al singolo obiettivo quantitativo non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto per tale obiettivo (c.d. "Cap").</p>	26



## 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, per i Direttori generali e per i Dirigenti con responsabilità Strategiche è proposta dal Comitato Nomine e 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, qualora ne ricorrano

i presupposti ai sensi della procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società 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.

In particolare, gli organi ed i soggetti coinvolti sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo
<b>Amministratori</b>	Assemblea	---
<b>Amministratori investiti di particolari cariche</b>	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
<b>Direttore Generale</b>	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
<b>Dirigente con Responsabilità Strategiche</b>	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 di Remunerazione della Società è sottoposta annualmente al voto consultivo dell'Assemblea convocata ai sensi dell'articolo 2364 del codice civile.

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

### Ruolo e composizione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti<sup>3</sup> e, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 novembre 2018, è stato investito anche delle funzioni di "comitato per le nomine" ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Alla data della presente Relazione fanno parte del Comitato i Consiglieri Arabella Caporello<sup>4</sup> (con funzioni di Presidente), Anna Chiara Svelto e Barbara Poggiali.

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.

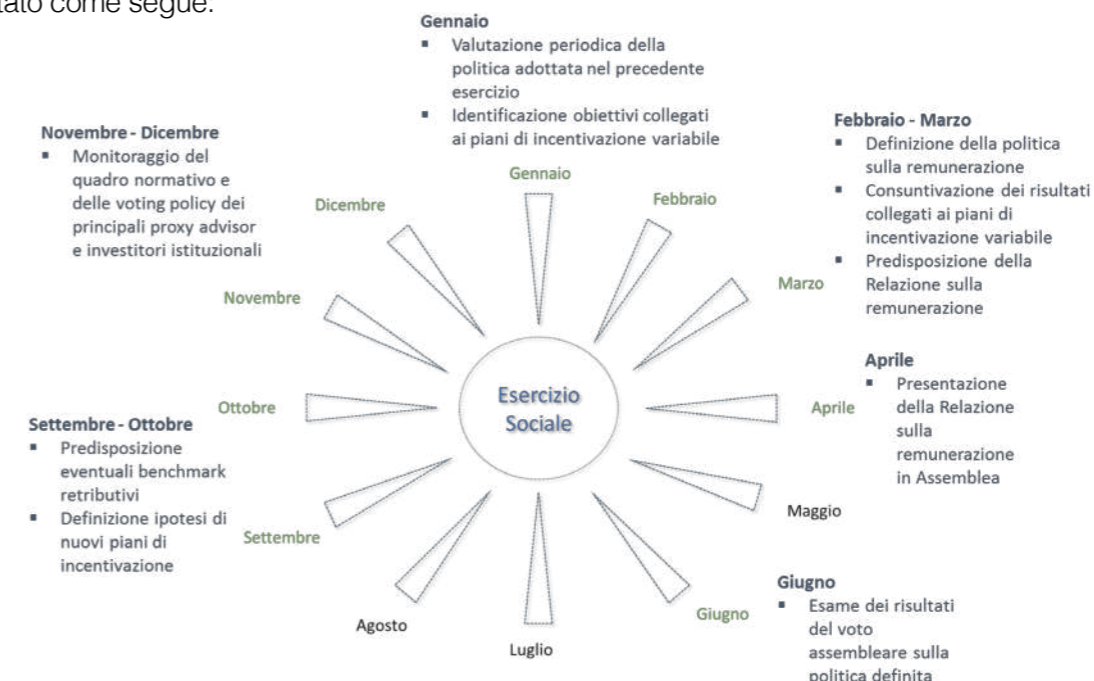
Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni ed è validamente costituito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. In particolare, è previsto che le attività del Comitato si svolgano in attuazione di un programma annuale, che prevede le seguenti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

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

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> La dott.ssa Caporello ha sostituito il dott. Marco Weigmann in data 14 novembre 2018

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 di Amministrazione la Relazione (da presentare all'Assemblea) e (ii) monitorato e verificato la corretta applicazione della Politica della Remunerazione adottata per il 2018.

Nel corso del 2018, si sono svolte n. 8 riunioni del Comitato. Nel corso del 2019 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte n. 3 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 di Amministrazione 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 e alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società, non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

### Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione sono stati analizzati e monitorati le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata senza fare puntuale riferimento 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 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 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) di 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 e per gli Amministratori che saranno nominati nell'Assemblea del prossimo 16 maggio 2019 sono state pertanto confermate le linee guida della politica e l'approccio retributivo dell'esercizio precedente, caratterizzato dalla volontà di allineare la remunerazione al modello di crescita dell'azienda. Restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati.

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 ASTM attribuisce alle politiche di Corporate Social Responsibility.

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

La verifica del posizionamento retributivo è svolta sulla base di benchmark coerenti con le caratteristiche di ASTM e dei ruoli assegnati.

Più in dettaglio, con il supporto della società Willis Towers Watson ed ai fini della costruzione di un panel di riferimento da utilizzare per la definizione delle prassi di remunerazione del *top management di ASTM*, sono state inizialmente considerate n. 25 società europee tra cui, al termine di un processo di *fine tuning*, è stato individuato un *peer group* di n. 16 società europee ed italiane che hanno nel complesso elementi di confrontabilità con ASTM.

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:

Abertis	Italgas
Arcadis	Kier Group
Astaldi Brembo	Maire Tecnimont
Atlantia Cementir	Recordati
Brembo	SNAM
Cementir	Subsea7
CFE	Vopak
Ferrovial	Terna

#### 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 complessivamente rivisitata 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) *benefit*.

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, nell'ambito dei piani di incentivazione per il top management sono stati introdotti per la prima volta obiettivi di sostenibilità.

#### 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 determini l'attribuzione ad ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione e che consente il raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e il mercato per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna) nonché la valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito della Società (coerenza interna).

I compensi eventualmente spettanti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, quali membri di organi amministrativi di altre società sono soggetti a reversibilità nei confronti di ASTM.

Per il nuovo mandato amministrativo, la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato. Fino alla scadenza del mandato in corso, tale importo risulta pari a 800.000 euro annui.

#### Remunerazione variabile

Il sistema di incentivazione variabile di ASTM 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 degli 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

Dal 2017 è in vigore un piano di incentivazione annuale rivolto all'Amministratore Delegato. In considerazione della recente individuazione del CFO della Società quale Dirigente con Responsabilità Strategiche il piano di incentivazione annuale è stato esteso anche a quest'ultimo.

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 del piano sono:

- orientare l'azione del management verso obiettivi prioritari e strategici con impatto rilevante sul business aziendale;
- introdurre una componente variabile della retribuzione individuale collegando la stessa alle performance ottenute, coerentemente con la prestazione aziendale;

- sviluppare una cultura manageriale basata sul lavoro per obiettivi: pianificazione, gestione, monitoraggio e valutazione.

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.

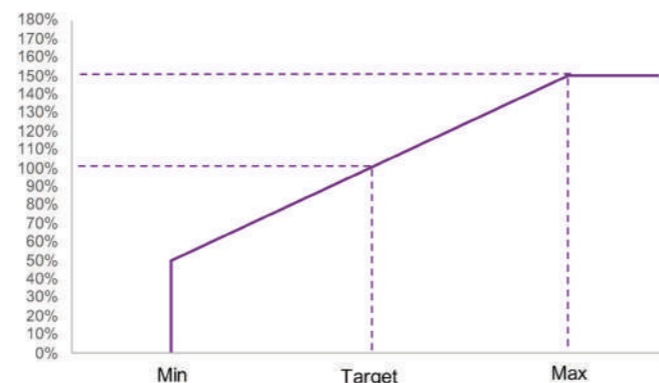
La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato (strutturata come condizione "on/off") e di alcuni obiettivi di performance (quantitativi e qualitativi), ognuno dei quali ha un peso relativo (la somma dei pesi assegnati ai vari obiettivi è pari al 100% dell'incentivo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

Incentivo annuale assegnato all'Amministratore Delegato

Con riferimento all'esercizio 2019 il Piano di incentivazione annuale sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019.

La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato. Il valore di ciascun obiettivo a livello di performance target è allineato al valore di budget.

**Amministratore delegato**

Tipologia	Parametro	Peso
<b>Condizione Cancellato</b>	90% Utile Netto	on/off
<b>Obiettivi economico finanziari</b>	EBITDA	60
<b>Obiettivi progettuali strategici</b>	Acquisizione progetti in concessione Brasile	20
	Ottenimento rating sostenibilità	10
	Ridefinizione modello crisis management	10
		100%
		Incentivo target: da determinarsi da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato

Si evidenzia che per il 2019 si è ritenuto che l'EBITDA potesse costituire un parametro economico ("obiettivo target") più aderente al business aziendale ai fini dell'attribuzione dell'incentivo annuale rispetto all'EBIT utilizzato per il 2018.

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'Amministratore Delegato in relazione alle responsabilità assegnate. Il valore di ciascun obiettivo a livello di performance target è allineato al valore di budget.

L'ammontare dell'incentivo base sarà determinato da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di breve termine

**Clausole di 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 ed oggettivi – che abbiano anche eventualmente causato danni a terzi – così come accertati di volta in volta dal Consiglio medesimo, che arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione ed all'immagine della stessa.

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.

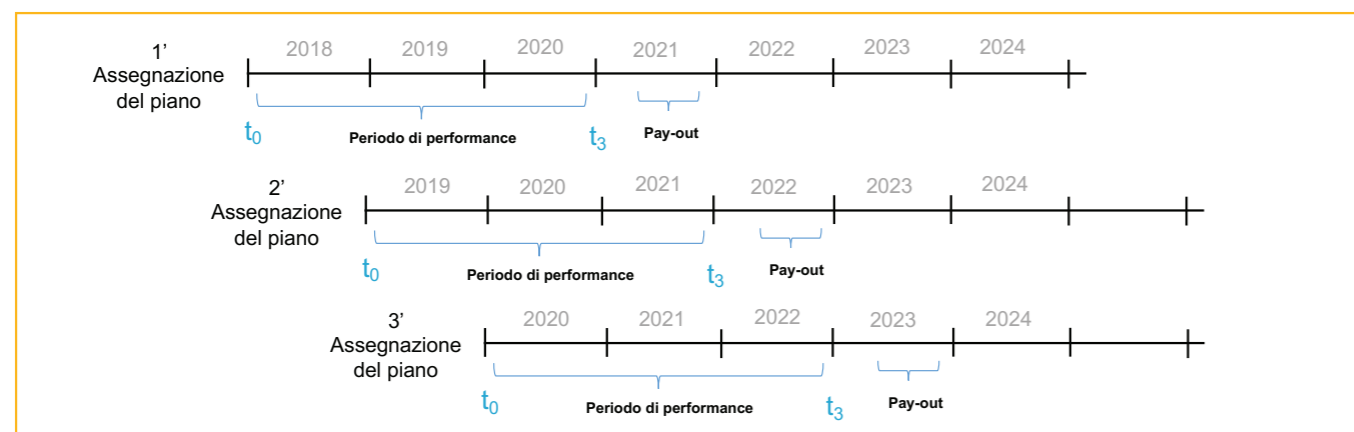
### Piano di incentivazione di lungo periodo

Il piano di incentivazione di lungo periodo, previsto per la figura dell'Amministratore Delegato ed i Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 di rami d'azienda, fusioni, scissioni); (iii) permettere di inserire nuovi partecipanti/escluderne altri ogni anno; (iv) risultare maggiormente rispondente alla cultura del mercato.

Di seguito sono riportati i periodi temporali del piano:



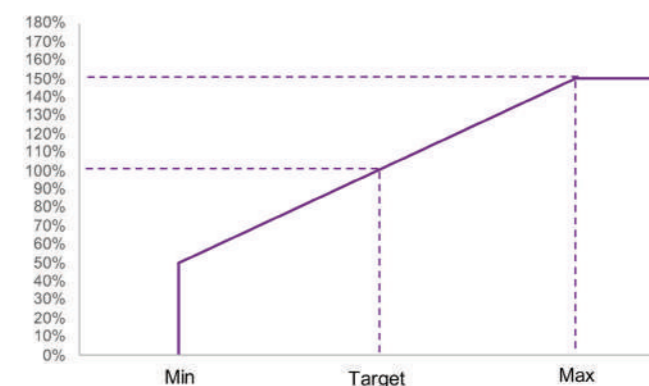
Il Periodo di Performance corrisponde ai tre anni (1° gennaio del primo anno di ciclo - 31 dicembre del terzo anno di ciclo), in modo da poter riflettere gli obiettivi di lungo periodo e l'evoluzione degli stessi. La consuntivazione degli obiettivi, necessaria a determinare l'incentivo maturato, avviene 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 Cancello (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 l'incentivo base;
- *massimo*: livello di risultato migliore del livello target al conseguimento del quale matura l'incentivo base aumentato del 50%.

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 produce 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 qualora siano raggiunti solo alcuni obiettivi, l'incentivo matura esclusivamente in ragione del peso di quest'ultimi.



Incentivi di lungo termine assegnati all'Amministratore Delegato

Per l'Amministratore Delegato è prevista la partecipazione al piano LTI 2019-2021 (2°ciclo).

La maturazione del suddetto incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato (indicatore: EBITDA cumulato triennale al 31 dicembre 2021 – livello "soglia") e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Tipologia	Parametro	Peso	
Obiettivi economico finanziari	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	40%	
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2021	40%	
Obiettivi progettuali strategici	Ripartizione geografica portafoglio Itinera	20%	
		100%	Incentivo target: da determinarsi da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato

Per completezza si evidenzia che l'Ing. Alberto Rubegni, quale Amministratore Delegato, è stato incluso anche tra i beneficiari del 1° ciclo di piano LTI (2018-2020). All'Ing. Rubegni è stato assegnato un incentivo pluriennale la cui maturazione è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato (indicatore: EBITDA cumulato triennale al 31 dicembre 2020 – livello "soglia") e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	% Remunerazione Fissa	
EBITDA	60	Soglia	120.000	15,00
		Target	240.000	30,00
		Massimo	360.000	45,00
Obiettivi qualitativi in ambito sostenibilità e corporate governance	40	Soglia	80.000	10,00
		Target	160.000	20,00
		Massimo	240.000	30,00

L'incentivo base ai sensi di tale ciclo di piano è pertanto pari ad Euro 400.000 (pari al 50% della remunerazione fissa), mentre l'incentivo massimo maturabile è pari ad Euro 600.000 (pari al 75% della remunerazione fissa).

Incentivi 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'Amministratore Delegato in relazione alle responsabilità assegnate.

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.

**Clausole di 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 del premio (o successivamente alla consegna delle azioni), 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 del premio (o attribuzione delle azioni) sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Inoltre, per il 2° ciclo di piano, analogamente a quanto previsto per il piano di incentivazione annuale, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari ed oggettivi – che abbiano anche eventualmente causato danni a terzi - così come accertati di volta in volta dal Consiglio medesimo, che arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione ed all'immagine della stessa.

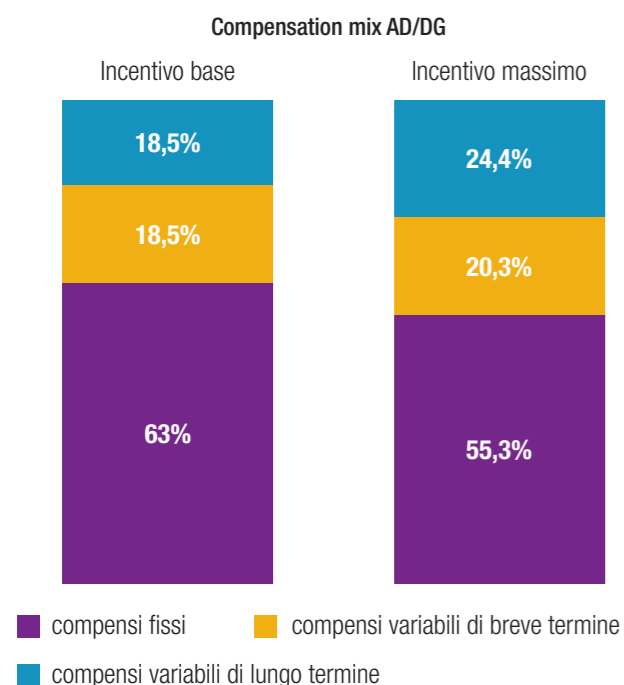
In caso di cessazione del rapporto tra il beneficiario e la Società prima del termine del periodo di performance, il beneficiario non maturerà il diritto all'erogazione dell'incentivo, fatti salvi i seguenti casi, nei quali la maturazione dello stesso avverrà secondo il criterio *pro-rata temporis* (ferma in ogni caso la valutazione della sussistenza della condizione cancellato 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 cancellato nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance.

**Compensation Mix**

In linea con quanto previsto in passato, si propone che il *compensation mix* sia allineato alle principali prassi di mercato, assicurando un concreto collegamento della remunerazione del management con i risultati complessivi della società nel lungo periodo. L'introduzione del piano di incentivazione di lungo termine nel 2018 ha infatti generato un impatto sul *Compensation Mix* complessivo dell'Amministratore Delegato, con netto miglioramento nell'equilibrio tra le varie componenti, come di seguito evidenziato<sup>5</sup>:

<sup>5</sup> I compensi variabili di lungo termine sono stati assunti secondo il valore di ciascun obiettivo a livello target



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

### 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 e (iv) agli organi di controllo

Secondo l'attuale Politica di Remunerazione, l'Assemblea delibera il compenso annuo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione, compenso che rimane valido 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 benefit*) 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 di Remunerazione di ASTM 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 vengono stabiliti, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, mentre il compenso per il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è deliberato 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 esprime 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 attualmente attribuiti ai suddetti amministratori.

<b>Consiglieri di amministrazione</b>	Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere (stabiliti dall'Assemblea)
<b>Amministratori indipendenti</b>	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)
<b>Membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente di ciascun comitato</li> <li>Euro 10.000,00 per ciascuno dei restanti componenti di ciascun comitato</li> </ul> Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti quali Consiglieri 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:



<b>Organismo di Vigilanza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente</li> <li>■ 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).</li> </ul>
<b>Collegio Sindacale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente</li> <li>■ 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).</li> </ul>

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

ASTM ha analizzato e monitorato le prassi e i livelli retributivi di mercato, forniti in forma aggregata dall'esperto indipendente Willis Tower Watson, senza fare riferimento puntuale ad altre società.

#### 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

## 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, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

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 20 aprile 2018.

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

Si ricorda che il mandato del Consiglio di Amministrazione scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018.

#### AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016 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 fissi".

#### PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PROF. GIAN MARIA GROS-PIETRO

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Prof. Gian Maria Gros-Pietro sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016 pari a 300.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 30.000,00 annui lordi per la carica di Consigliere e (ii) 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 suddetti compensi è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".



## VICE PRESIDENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione – Dott.ssa Daniela Gavio, Geom. Marcello Gavio e Ing. Roberto Testore (quest'ultimo nominato in data 14 novembre 2018) – sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016 pari a 30.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 100.000,00 annui lordi per la carica di Vice Presidente e (ii) 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 suddetti compensi è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

## AMMINISTRATORE DELEGATO ING. ALBERTO RUBEGNI

All'Amministratore Delegato Ing. Alberto Rubegni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti compensi:

### Compensi fissi

- in relazione alla carica di Consigliere, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi, 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);

- in relazione alla carica di Amministratore Delegato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2016 e pari ad Euro 800.000,00;
- in relazione alla carica di Amministratore Incaricato del SCIGR Euro 15.000,00 annui lordi (incarico assunto in data 14 novembre 2018).

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

### Compensi variabili

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2018, il Consiglio del 27 marzo 2018 aveva assegnato all'Ing. Rubegni un incentivo base pari ad Euro 400.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata (indicatore: Utile Netto) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	Incentivo maturato (€)
<b>EBIT</b>	60	Soglia 120.000 Target 240.000 Massimo 360.000	234.240
Riorganizzazione delle strutture di ASTM e delle sue controllate funzionale a migliorare l'efficacia dei processi e l'orientamento delle strutture alla realizzazione degli obiettivi strategici	20	Target (on/off) 80.000	80.000
Valorizzazione e gestione del capitale umano finalizzato a garantire, attraverso la copertura delle posizioni chiave, la sostenibilità degli obiettivi di business nel tempo	20	Target (on/off) 80.000	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. Rubegni la maturazione di un incentivo pari a Euro 394.240 (pari a circa il 98,56% dell'incentivo base).

## DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

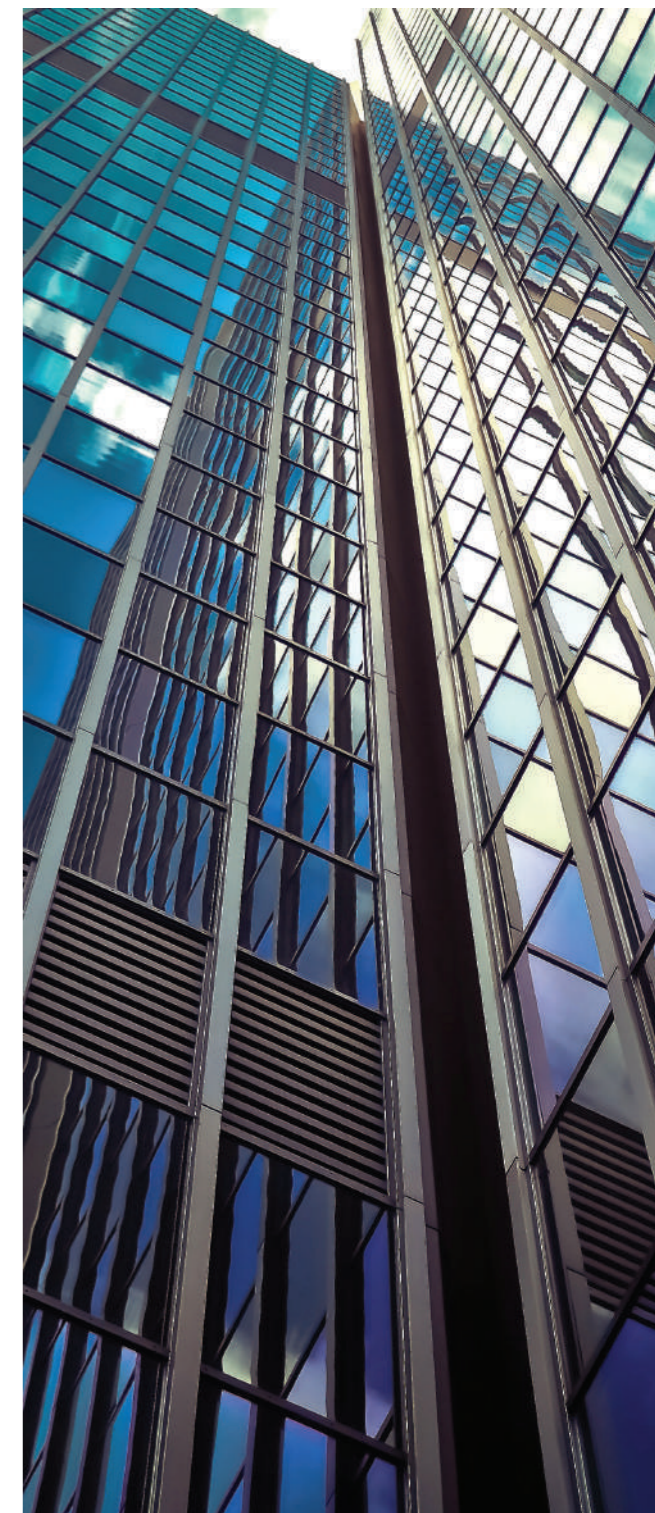
Nel corso dell'esercizio 2018 la Società non aveva identificato Dirigenti con Responsabilità Strategiche. A decorrere dall'esercizio 2019, è stato individuato un Dirigente con Responsabilità Strategiche<sup>6</sup>, i cui compensi saranno pertanto riportati nella Relazione sulla Remunerazione 2020.

## COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti del Collegio Sindacale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016 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).



<sup>6</sup> Come anticipato, il Consiglio del 28 febbraio 2019 ha qualificato il CFO della Società, Dott. Alberto Pernigotti, 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	Partecipazione agli utili					
<b>Gian Maria Gros-Pietro</b>	Presidente consiglio di amministrazione	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
				€ 300.000 (2)						€ 300.000		
				€ 9.500 (3)						€ 9.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 339.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 339.500	€ -	€ -
<b>Daniela Gavio</b>	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
				€ 9.500 (3)						€ 9.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 817.030 (4)						€ 817.030		
(III) Totale				€ 956.530	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 956.530	€ -	€ -
<b>Marcello Gavio</b>	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
				€ 9.500 (3)						€ 9.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 377.183 (5)						€ 377.183		
(III) Totale				€ 516.683	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 516.683	€ -	€ -
<b>Roberto Carlo Testore</b>	Vice presidente consiglio di amministrazione	14/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 3.945 (1)	€ 2.315 (6)					€ 6.260		
				€ 13.151 (2)						€ 13.151		
										€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 17.096	€ 2.315	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 19.411	€ -	€ -
<b>Alberto Rubegni</b>	Amministratore Delegato	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)		€ 533.333 (7)				€ 563.333		
				€ 800.000 (2)						€ 800.000		
				€ 1.973 (8)						€ 1.973		
				€ 10.000 (3)						€ 10.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 33.278 (9)						€ 33.278		
(III) Totale				€ 875.251	€ -	€ 533.333	€ -	€ -	€ -	€ 1.408.584	€ -	€ -

<b>Juan Angotia</b>	Consigliere	14/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				(10)	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
<b>Caterina Bima</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	17.500	(11)	€	47.500	€	8.000	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	8.000	(3)	€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	38.000		€	17.500		€	55.500	€	-	€	-
<b>Arabella Caporello</b>	Consigliere	14/11/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	3.945	(1)	€	2.973	(12)	€	6.918	€	-	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	-		€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	3.945		€	2.973		€	6.918	€	-	€	-
<b>Giuseppe Garofano</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	24.000	(6)	€	54.000	€	10.000	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	10.000	(3)	€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	40.000		€	24.000		€	64.000	€	-	€	-
<b>Giuseppe Gatto</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	19.000	(6)	€	49.000	€	10.000	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	10.000	(3)	€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	45.000		€	19.000		€	64.000	€	-	€	-
<b>Beniamino Gavio</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	-		€	30.000	€	9.000	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	113.704	(14)	€	-		€	113.704	€	-	€	-
(III) Totale					€	152.704		€	-		€	152.704	€	-	€	-
<b>Barbara Poggiali</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	15.500	(12)	€	45.500	€	8.500	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	8.500	(3)	€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	38.500		€	15.500		€	54.000	€	-	€	-
<b>Luigi Piergiuseppe Roth</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	12.712	(6)	€	42.712	€	7.500	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	7.500	(3)	€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	37.500		€	12.712		€	50.212	€	-	€	-
<b>Anna Chiara Svelto</b>	Consigliere	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2018													
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					€	30.000	(1)	€	16.000	(12)	€	46.000	€	8.500	€	-
(II) Compensi da controllate e collegate					€	8.500	(3)	€	-		€	-	€	-	€	-
(III) Totale					€	38.500		€	16.000		€	54.500	€	-	€	-



**LEGENDA**

1. Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
2. Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.
3. Gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni
4. Compensi spettanti in qualità di Vice Presidente della SIAS S.p.A. sino al 14 novembre 2018 (per 123 migliaia di euro), di Consigliere e membro del Comitato Esecutivo della SALT S.p.A. (per 63 migliaia di euro), di Vice Presidente di Autostrada dei Fiori S.p.A. (per 21 migliaia di euro), di Vice Presidente della SATAP S.p.A. (per 34 migliaia di euro), di Presidente della Sinelec S.p.A. (per 100 migliaia di euro), di Vice Presidente di SAV S.p.A. (per 20 migliaia di euro), consigliere di SEA S.p.A. (20 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di Itinera S.p.A. (436 migliaia di euro).
5. Compensi spettanti in qualità di Consigliere di SEA S.p.A. (per 20 migliaia di euro), di Consigliere supplente di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (51 migliaia di euro\*) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di Itinera S.p.A. (306 migliaia di euro).
6. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
7. Compensi spettanti su Programma MBO
8. Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi dal 14 novembre 2018
9. Compensi - al netto degli importi retrocessi ad ASTM - spettanti in qualità di Amministratore Delegato della Tangenziali Esterne di Milano S.p.A. (per 16 migliaia di euro), di Consigliere della Tangenziale Esterna S.p.A. S.p.A. (per 1 migliaia di euro) di Consigliere e membro del Comitato Esecutivo di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (16 migliaia di euro).
10. Rinuncia ai compensi
11. Compenso per la partecipazione all'Organismo di vigilanza
12. Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
13. Compensi spettanti in qualità di Consigliere della Itinera S.p.A..
14. Compensi spettanti in qualità di Consigliere della SIAS S.p.A. sino al 27 settembre 2018 (26 migliaia di euro), di Consigliere di SEA S.p.A. (20 migliaia di euro) e di Consigliere di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (68 migliaia di euro\*).
15. Compensi spettanti in qualità di Presidente della SIAS S.p.A. (sino al 14 novembre 2018) e di Vice Presidente della SIAS S.p.A. (dal 14 novembre 2018)
16. Compenso spettante - pro rata temporis ed al netto degli importi retrocessi a SIAS S.p.A. - in qualità di Amministratore Delegato dal 14 novembre 2018, Direttore Generale e dipendente di SIAS S.p.A. (537 migliaia di euro), di Amministratore Delegato della Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. (44 migliaia di euro), di Amministratore Delegato della SATAP S.p.A. (43 migliaia di euro).
17. Stipendio - pro rata temporis - in qualità di dipendente SIAS S.p.A. dal 1 giugno 2018

18. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
19. Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione e all'Organismo di vigilanza
20. Compensi spettanti in qualità di componente del collegio Sindacale di SITAF S.p.A..
21. Compensi spettanti in qualità di componente dell'Organismo di Vigilanza di SITAF S.p.A..

\*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	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
<b>Rubegni Alberto</b>	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	€ 394.240						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 133.333						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 533.333						

10

## SEZIONE III

## INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO

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

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
<b>Gavio Beniamino</b>	Consigliere	ASTM S.p.A.	5.000	=	=	5.000
		SIAS S.p.A.	1.000	=	=	1.000
		SIAS S.p.A. <sup>(A)</sup>	500 <sup>(A)</sup>	=	=	500 <sup>(A)</sup>
		SATAP S.p.A.	53.283	=	=	53.283
		SATAP S.p.A. <sup>(B)</sup>	889 <sup>(B)</sup>	=	=	889 <sup>(B)</sup>
<b>Gavio Daniela</b>	Vice Presidente Consiglio	SATAP S.p.A.	3.255	=	=	3.255
		SATAP S.p.A.	889 <sup>(B)</sup>	=	=	889 <sup>(B)</sup>
<b>Gavio Marcello</b>	Vice Presidente Consiglio	SATAP S.p.A.	39.157	=	=	39.157
		SATAP S.p.A. <sup>(C)</sup>	51.441 <sup>(C)</sup>	=	=	51.441 <sup>(C)</sup>

(A) Il possesso si riferisce al coniuge.

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

(C) Titolare per la quota di 1/2 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 presente Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole su detta "Sezione I" adottando la seguente deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti,

- *preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, ed alle indicazioni contenute nell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti;*
- *esaminata in particolare la "Sezione I" relativa alla politica della Società in materia di remunerazione del Consiglio di Amministrazione 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  
(Prof. Gian Maria Gros-Pietro)







---

Connessi al domani!  
Idee, Persone e Valori

---

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

Publicato da ASTM  
Anno 2019

Grafica: dpsonline\*