

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

20 APRILE 2020

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui
compensi corrisposti. Delibere relative.
(punto 4 all'ordine del giorno)



SOCIETA' PER AZIONI - CAPITALE SOCIALE EURO 62.461.355,84
REGISTRO DELLE IMPRESE DI MILANO MONZA BRIANZA LODI E CODICE FISCALE N. 00607460201
SOCIETA' SOGGETTA ALL'ATTIVITA' DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI CIR S.p.A.
SEDE LEGALE: 20121 MILANO, VIA CIOVASSINO 1/A - TEL. 02.467501
UFFICI: 78286 GUYANCOURT (FRANCIA), PARC ARIANE IV- 7 AVENUE DU 8 MAI 1945-TEL. 0033 01 61374300
SITO INTERNET: WWW.SOGEFIGROUP.COM

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

PREMESSA

La presente relazione (“Relazione sulla Remunerazione”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell’art. 123-ter del D. Lgs n. 58/98 (T.U.F.) e tenendo conto delle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice di Autodisciplina”), ed è articolata in due sezioni. La prima sezione ha lo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all’esercizio 2020, nonché alle procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica; la seconda sezione ha la finalità di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e di illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio, dalla Società e da sue controllate e collegate, ai Componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale nonché al Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2019, è chiamata ad esprimere il proprio voto come segue:

- con delibera vincolante ai sensi dell’art. 123-ter comma 3-ter del T.U.F. sulla sezione I della Relazione sulla Remunerazione;
- con delibera non vincolante (i.e. voto consultivo in senso favorevole o contrario) ai sensi dell’art. 123-ter comma 6 del T.U.F. sulla sezione II della Relazione sulla Remunerazione.

L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge.

Elenco definizioni

Ai fini della presente Relazione sulla Remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“Azioni”: le azioni ordinarie di Sogefi S.p.A. da nominali euro 0,52 cadauna.

“Codice di Autodisciplina”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

“Comitato Nomine e Remunerazione”: comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione, attualmente composto dagli Amministratori Indipendenti Ing. Mauro Melis (Presidente del Comitato), Ing. Ervino Riccobon, Ing. Christian Streiff.

“Dirigenti con responsabilità strategiche”: soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modifiche e integrazioni recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art. 2.2.3 della “Disciplina delle operazioni con parti correlate” adottata da Sogefi S.p.A., che non sono componenti il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale.

“Gruppo”: Sogefi S.p.A. e le sue controllate.

“Piano”: Piano di *Stock Grant* 2020.

“Politica”: politica delle remunerazioni della Società.

“Regolamento”: il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

“Regolamento Emittenti”: Delibera Consob n. 11971/99.

“Società”: SOGEFI S.p.A. con sede legale in Milano, Via Ciovassino 1/A.

“T.U.F”: Decreto Legislativo n. 58/98.

SEZIONE I

Si illustrano in questa sezione la politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2020 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La Politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

Gli Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sono:

- il Comitato Nomine e Remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Assemblea degli Azionisti.

Il Comitato Nomine e Remunerazione predispone la Politica e la sottopone annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Gli ulteriori compiti e funzioni svolti dal Comitato in materia di remunerazione sono descritti al successivo paragrafo b).

Il Consiglio di Amministrazione esamina annualmente la Politica e la approva.

In materia di remunerazione il Consiglio inoltre:

- determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso agli Amministratori investiti di particolari cariche;
- determina i compensi degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati o per l'eventuale affidamento di specifici incarichi;
- approva il Regolamento di piani di compensi basati su strumenti finanziari, identificandone i beneficiari e l'entità dei diritti condizionati (*Units*) da attribuire.

L'Amministratore Delegato determina, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'Assemblea degli Azionisti esprime il voto, vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

In materia di remunerazione l'Assemblea inoltre:

- stabilisce il compenso fisso ai Componenti il Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari; delega il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il Regolamento, identificare i beneficiari e l'entità dei diritti condizionati (*Units*) da attribuire.

b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento

Il Comitato è attualmente composto dagli Amministratori Indipendenti Ing. Mauro Melis (Presidente del Comitato), Ing. Ervino Riccobon, Ing. Christian Streiff.

Come sopra indicato, il Comitato Nomine e Remunerazione interviene nella predisposizione della Politica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione svolge, inoltre, in materia di remunerazione, le seguenti funzioni:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte relativamente alle politiche retributive degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula pareri, congiuntamente al Comitato Controllo Rischi, sulle proposte relative alle politiche retributive del responsabile dell'*internal auditing* e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- formula proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, che possono includere anche piani di remunerazione che prevedono l'assegnazione di *stock option* o l'erogazione di altri incentivi parametrati su azioni;
- elabora in genere proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è dotato di un proprio regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2012, che prevede la partecipazione alle riunioni del Comitato del Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato. Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

c) Eventuale intervento di esperti indipendenti

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente

Le politiche retributive sono orientate a garantire la competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità e competenze.

La Politica è determinata secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo. La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

Le linee guida della Politica dell'esercizio in corso (che recepiscono, per quanto attualmente vigente, le modifiche normative del D.Lgs. n. 49 del 10.05.2019) differiscono dalla Politica dell'esercizio precedente (2019) con riguardo ad alcuni elementi e condizioni del pacchetto retributivo e del rapporto di lavoro della figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

L'occasione per la revisione della suddetta disciplina si è presentata con il recente avvicendamento intervenuto ai vertici della Società, allorché, in data 9 dicembre

2019, l'Ing. Mauro Silvio Cleto Fenzi è stato nominato nuovo Amministratore Delegato (con effetto immediato dal 9 dicembre 2019) e Direttore Generale (con effetto dal 1° gennaio 2020).

A riguardo, si è ritenuto di formalizzare la disciplina contrattuale della nuova figura apicale introducendo elementi maggiormente in linea con le prassi di mercato di riferimento per figure di analogo profilo e che consentono tra l'altro:

- di realizzare un maggior allineamento degli interessi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale all'obiettivo della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- la costruzione di un forte legame tra remunerazione e performance, fidelizzando ed incentivando l'Amministratore Delegato e Direttore che costituisce figura di importanza strategica per il raggiungimento degli obiettivi della Società e del Gruppo;
- il perseguimento della sostenibilità nel suo complesso, anche nell'ottica di promuovere un miglior governo societario.

Le principali condizioni economiche e contrattuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale Ing. Fenzi (che sono ora recepite nella presente Politica sulle Remunerazioni per l'esercizio 2020) sono state approvate nella riunione del Consiglio di Amministrazione del 9 dicembre 2019, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione, previo parere favorevole espresso dal Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (anche tenuto conto di quanto previsto nella Politica di Remunerazione 2019).

In particolare, le previsioni che si propongono quale parte sostanziale ed integrante della Politica sulle Remunerazioni 2020 (oggetto delle vigenti condizioni economiche e contrattuali dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale come sopra rappresentato) e che differiscono rispetto alla Politica dell'esercizio precedente (2019) sono le seguenti:

- Modifica del range percentuale massimo (130%) entro cui viene erogato il compenso variabile dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di cui al successivo punto g) della presente Relazione (l'erogazione del compenso potrà

variare, a seconda del raggiungimento degli obiettivi, tra un minimo dello 0% ed un massimo del 130%).

- Subordinatamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del Piano di *Stock Grant 2020*, assegnazione al Direttore Generale di diritti (*Units*) relativi a tale Piano, esclusivamente di categoria *Performance Units*.
- Soppressione della clausola di non concorrenza per il Direttore Generale in caso di cessazione del rapporto.
- Introduzione di una clausola relativa alla indennità per cessazione del rapporto dirigenziale (Direttore Generale) e della carica di Amministratore Delegato, come specificato al successivo punto l) della presente Sezione I.
- Introduzione di clausole *malus/claw back* secondo i termini di cui al successivo punto l) della presente Sezione I.

e) *Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo*

Il compenso attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione (in quanto Amministratore esecutivo), agli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati ed ai Consiglieri ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera l'eventuale affidamento di determinati specifici incarichi è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

Il compenso attribuito al Presidente del Collegio Sindacale e ai Sindaci Effettivi è stato determinato annualmente in misura fissa pro rata temporis dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018 per il triennio 2018-2020.

Si precisa che la polizza D&O attualmente in essere copre anche i componenti del Collegio Sindacale.

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da un pacchetto bilanciato formato da componenti monetarie fisse e variabili. Per il Direttore Generale ed i

Dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione è costituita anche da componenti non monetarie basate sui titoli azionari della Società, così determinata con la finalità di incentivarne l'impegno ed assicurare il più possibile la loro partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi aziendali.

La componente fissa della remunerazione - erogabile in denaro - è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti.

La componente variabile si articola come segue:

- bonus annuale (all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche) che ha la funzione di incentivo di breve termine, erogabile in denaro, finalizzato al raggiungimento di obiettivi annuali, basati principalmente su indici di profittabilità e finanziari del Gruppo, verificabili sulla base del bilancio dell'esercizio di riferimento;
- incentivazione (al Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche) a medio-lungo termine costituita da piani di compensi basati su azioni Sogefi.

La componente variabile monetaria (bonus annuale) è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* preventivamente determinati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti, basati su criteri principalmente quantitativi (redditali e finanziari). Il rapporto di detta componente variabile rispetto al totale del compenso monetario è pari a circa il 40% per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed a circa il 29% per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono inoltre di piani di remunerazione basati su azioni della Società approvati dall'Assemblea degli Azionisti che tengono conto delle indicazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un'ottica di perseguimento dell'obiettivo prioritario

della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze periodiche a partire dal secondo anno e tre mesi dalla data di attribuzione e per un periodo di quasi 2 anni, avendo quindi un periodo medio di *vesting* sostanzialmente in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l'esercizio di parte dei diritti attribuiti (almeno pari al 50% del totale) è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* correlati all'andamento del titolo e/o altri indicatori economico/finanziari;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate (10% del totale) per un periodo di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

Per il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista l'assegnazione di auto aziendale, il cui utilizzo è facoltativo a loro richiesta.

g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

La componente variabile della remunerazione erogabile in denaro (bonus annuale) attribuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* preventivamente determinati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti, basati principalmente su criteri quantitativi (reddituale e finanziari).

La componente variabile monetaria prevede l'erogazione differenziata del compenso, con importi commisurati al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi di

riferimento; l'erogazione potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 130% a seconda del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi di riferimento; l'erogazione potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 150% a seconda del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I piani di compensi basati su strumenti finanziari si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione differite in un adeguato lasso temporale e in parte legate al raggiungimento di *performance*, nell'ottica di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Nello specifico, il Piano di *Stock Grant 2020* - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il Bilancio al 31 dicembre 2019 - prevede l'assegnazione di diritti ("*Units*"), gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, ciascuno dei quali attribuisce il diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze. Le *Units* sono suddivise in due categorie:

- *Time-based Units*, la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di lavoro per un determinato periodo;
- *Performance Units*, in numero almeno pari al 50% del totale delle *Units* assegnate, a loro volta distinte in: (a) *Performance Units A* la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di lavoro per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica dell'Azione rispetto all'Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant 2020*) e (b) *Performance Units B*, la cui maturazione sarà subordinata al raggiungimento da parte della Società di obiettivi legati a indicatori economico / finanziari in linea con i Piani Strategici approvati, da determinarsi da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di *Stock Grant 2020*, cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione

del Bilancio al 31 dicembre 2019, reperibile nel sito internet della Società www.sogefigroup.com, sezione Azionisti – Assemblee degli Azionisti.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

L'assegnazione del bonus annuale basato su obiettivi di *performance* avviene attraverso un processo di valutazione che rifletta la correlazione diretta delle *performance* con gli obiettivi economici e finanziari e le strategie del Gruppo.

Il bonus annuale assegnato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche è basato su parametri principalmente quantitativi (quali il raggiungimento degli obiettivi di *budget* in termini di risultati economici e finanziari). In relazione ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai fini dell'esercitabilità delle *Time-based Units* è stata considerata unicamente quale condizione il decorrere dei termini temporali prefissati, mentre ai fini dell'esercitabilità delle *Performance Units* è stata considerata anche la condizione del raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica relativa all'Indice Sogefi rispetto all'Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2020). Si ritiene infatti opportuno valutare l'andamento del titolo Sogefi non in termini assoluti, ma rispetto al *trend* del settore della componentistica *automotive* al fine di depurare, per quanto possibile, la valutazione dell'effettiva *performance* dell'Azione da dinamiche di carattere generale, non necessariamente connesse allo specifico andamento della Società. Il Piano di *Stock Grant* 2020 prevede la suddivisione delle *Performance Units* in *Performance Units A* e *Performance Units B* secondo quanto sopra illustrato.

L'entità delle *Units* attribuite a ciascun beneficiario è determinata tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto nella Società e della importanza della funzione svolta da ciascuno di essi.

i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli Azionisti.

A tal fine, la componente variabile monetaria della remunerazione rispetta criteri di simmetria in relazione ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi o azzerarsi in caso di *performance* inferiori alle previsioni annuali e la componente basata su strumenti finanziari prende in considerazione, come specificato al precedente punto e), due elementi principali: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo Sogefi sul mercato, nonché per quanto riguarda il Piano di *Stock Grant* 2020, il raggiungimento da parte della Società di obiettivi legati a indicatori economico / finanziari.

Il Consiglio ritiene che la compresenza di questi ultimi due elementi (tempo e *performance*) sia opportuna per consentire una adeguata fidelizzazione dei beneficiari del Piano anche nei casi in cui gli obiettivi di *performance* non siano raggiunti.

La continuità del rapporto con il personale che si ritiene chiave rappresenta infatti, di per sé, un valore per la Società e, quindi, per i suoi Azionisti. L'incentivo alla miglior *performance* è poi assicurato dalla contestuale assegnazione di *Units* il cui esercizio è subordinato al raggiungimento di determinati risultati in termini di apprezzamento del titolo Sogefi, ovvero, per quanto riguarda il Piano di *Stock Grant* 2020, il raggiungimento da parte della Società di obiettivi legati a indicatori economico / finanziari, parametri che il Consiglio ritiene idonei a favorire un allineamento dell'interesse del *management* a quello degli Azionisti in un'ottica di medio-lungo periodo.

In entrambe le situazioni poi (*Performance Units* e *Time-based Units*), sempre al fine di assicurare l'allineamento degli interessi *del management* e degli Azionisti nel medio-lungo periodo, è previsto un periodo di *vesting* dilazionato e un periodo di "minimum holding" (cfr. successivi punti j e k).

j) *I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post*
Il bonus annuale riconosce e premia i risultati raggiunti costituendo un importante elemento motivazionale.

L'erogazione della componente variabile monetaria (bonus annuale) è prevista, in un'unica soluzione (successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di *performance*) da effettuarsi dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al quale si riferiscono gli obiettivi e subordinatamente alla sussistenza del rapporto di lavoro con la Società per l'intero esercizio.

Sono previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, qualora emergano circostanze oggettive dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi sono manifestamente errati.

Come anticipato al precedente punto e) il Piano di *Stock Grant* 2020 prevede che le *Units* attribuite ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno e tre mesi dalla loro Attribuzione (cioè dalla data della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione procede ad identificare i beneficiari, determinando il numero di *Units* da attribuire a ciascuno di loro), in *tranches*, ciascuna delle quali maturerà con cadenza periodica.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del *management* e degli Azionisti (nel medio-lungo periodo) che il Piano si propone.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Il Piano di *Stock Grant* 2020, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di “*minimum holding*” delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle *Units* e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla data di attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società

In caso di cessazione dalla carica di Amministratore Delegato e dal rapporto di lavoro dirigenziale (Direttore Generale), tenuto conto, tra l'altro, della connessione e complementarietà tra i due suddetti ruoli, ad esclusione di ipotesi di giusta causa, è prevista l'erogazione (oltre alle competenze di fine rapporto ed alla quota parte dell'emolumento per la carica maturato *pro rata temporis*) di una indennità di cessazione del rapporto di importo lordo onnicomprensivo (anche dell'indennità sostitutiva del preavviso) pari a due annualità del trattamento economico complessivo alla data di cessazione, per tale intendendosi la somma dell'emolumento annuale fisso lordo e della retribuzione annuale fissa lorda in vigore a quella data, maggiorato della media annuale della somma dell'emolumento e della retribuzione lordi variabili percepiti nel corso del triennio precedente.

La predetta indennità di cessazione del rapporto (come pure l'emolumento variabile annuale e/o la retribuzione variabile annuale) può non essere (in tutto o in parte) corrisposta (c.d. *malus*) ovvero potrà essere chiesta in restituzione (c.d. *claw back*)

qualora il riconoscimento della stessa sia basato su dati contabili che si siano successivamente rivelati manifestamente errati.

L'introduzione della suddetta clausola di indennità di cessazione del rapporto (discussa in sede di Comitato Nomine e Remunerazione e su cui si è espresso favorevolmente il Comitato per le Operazioni con Parti Correlate) è stata valutata in linea con la prassi di settore per fattispecie similari, nonché nell'interesse della Società, essendo atta a predeterminare in anticipo e con certezza gli importi eventualmente da riconoscersi all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in caso di cessazione del rapporto con la Società.

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dal Direttore Generale nominato con effetto dal 1° gennaio 2020), legati alla Società da rapporto di lavoro, sono applicabili le norme di legge e gli accordi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di riferimento in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche (diversi dal Direttore Generale nominato con effetto dal 1° gennaio 2020) è prevista una clausola di non concorrenza in base alla quale il dirigente si impegna a non svolgere attività concorrente per un anno, prorogabile per un ulteriore anno, a partire dal momento in cui si interrompe l'attività lavorativa. A fronte di tale impegno la Società riconosce una indennità mensile pari ai 5/10 dello stipendio mensile lordo calcolato sulla base della media dei dodici mesi precedenti. La Società può unilateralmente rinunciare al patto di non concorrenza liberandosi pertanto dall'obbligazione del versamento dell'indennità prevista.

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

È prevista, in linea con le *best practices*, una polizza assicurativa (Directors&Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi sociali e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni con l'obiettivo di tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei

casi di dolo e colpa grave. Tale polizza include anche i componenti del Collegio Sindacale.

n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)

Oltre al compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina a favore di tutti i Consiglieri, agli Amministratori indipendenti è assegnato un compenso per la eventuale partecipazione a comitati interni.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (il Presidente e l'Amministratore Delegato) ed i Consiglieri ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera l'eventuale affidamento di determinati specifici incarichi beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo specifico di politiche di altre società. Si ritiene infatti che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

p) Circostanze eccezionali in presenza delle quali la società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione.

In linea generale, la Società si attiene ai principi informativi della propria Politica di Remunerazione.

In presenza di "Circostanze Eccezionali", la Società può derogare alla presente Politica di Remunerazione relativamente, *inter alia*, a: (i) deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche; (ii) deliberazioni afferenti ai piani di incentivazione; (iii) riconoscimento di un bonus una tantum di ingresso a figure manageriali chiave.

La suddetta deroga è attuabile, con delibera del Consiglio di Amministrazione, in presenza di Circostanze Eccezionali, previa consultazione del Comitato Nomine e Remunerazione e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate della Società, per quanto di rispettiva competenza, nel rispetto della disciplina prevista dal Regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate (delibera Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 e successive modificazioni).

Come indicato al comma 3-bis, dell'art. 123-ter del T.U.F., per Circostanze Eccezionali si intendono quelle situazioni in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo, le esigenze correlate al perseguimento di Piani Strategici nell'ottica della preservazione di valore per gli azionisti).

La Società illustra per qualsiasi deroga alla Politica di Remunerazione:

- gli specifici elementi a cui si è derogato;
- le informazioni sulla natura delle Circostanze Eccezionali;
- le indicazioni sulle procedure seguite in conformità a quanto previsto nella presente Politica di Remunerazione.

SEZIONE II

Parte Prima

1.1 Voci che compongono la remunerazione

Consiglio di Amministrazione

Nell'esercizio 2019 il compenso degli Amministratori è stato costituito da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 26 aprile 2019, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato.

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

Amministratori investiti di particolari cariche

Al Presidente è stato assegnato un ulteriore compenso fisso in aggiunta alla componente determinata dall'Assemblea.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica sino alla data del 9 dicembre 2019, Ing. Laurent Hebenstreit, ha beneficiato, in qualità di Amministratore Delegato, di un emolumento fisso annuale e, in qualità di Direttore Generale, di un compenso fisso annuale, oltre a piani di compensi basati su azioni della Società (Piani di *Stock Grant*). Il bonus annuale relativo all'esercizio 2019 per le due predette funzioni (Amministratore Delegato e Direttore Generale) non è maturato.

In occasione della cessazione dalla carica di Amministratore Delegato e dalla funzione di Direttore Generale, l'Ing. Hebenstreit non ha percepito alcuna somma a titolo di indennità per cessazione carica e/o rapporto di lavoro.

Ai sensi della normativa di riferimento, lo stesso è tuttora inquadrato quale dipendente della Società e a tale titolo percepisce, per un periodo di preavviso pari a sei mesi, la retribuzione prevista dal contratto e matura il diritto a percepire *Units* ai sensi dei Piani di *Stock Grant* di cui è beneficiario.

Sono attualmente in corso di definizione i termini di conclusione del rapporto di lavoro che si prevede possano formalizzarsi entro il primo semestre 2020.

Il pacchetto retributivo del nuovo Amministratore Delegato, cooptato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 9 dicembre 2019, e che, dal 1° gennaio 2020, svolge anche la funzione di Direttore Generale è composto come segue:

- per la carica di Amministratore Delegato: emolumento fisso annuale e bonus annuale subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi;
- per la carica di Direttore Generale (dal 1° gennaio 2020): compenso fisso annuale e bonus annuale subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi, nonché diritti derivanti dalla partecipazione ad un piano di compensi basati su azioni della Società.

Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono stati remunerati con un compenso fisso per la partecipazione a Comitati Interni.

Collegio Sindacale

Il compenso è stato determinato, in forma fissa, dall'Assemblea degli Azionisti del 23 aprile 2018, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci Effettivi.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo del Dirigente con responsabilità strategiche è costituito da: retribuzione fissa, bonus annuale subordinato al raggiungimento di determinati obiettivi e diritti derivanti dalla partecipazione ad un piano di compensi basati su azioni della Società.

1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:

1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi

Il Direttore Generale cessato dalla funzione il 9 dicembre 2019 e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi di legge e del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di riferimento. Per quanto riguarda il Direttore Generale cessato, sono attualmente in corso di

definizione i termini di conclusione del rapporto di lavoro (cfr. *supra* 1.1.).

L'accordo stipulato con l'Amministratore Delegato in carica dal 9 dicembre 2019 (e Direttore Generale dal 1° gennaio 2020) prevede una indennità di cessazione in caso di scioglimento anticipato del rapporto (cfr. *supra* punto 1) della Sezione I).

Fatto salvo quanto precede, non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto

Si veda il precedente punto 1.2.1.

1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.

1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa

I diritti (*Units*) di cui ai piani di *Stock Grant* dell'esercizio 2019 sono stati attribuiti ai beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le *Units* è inoltre condizionato al permanere del rapporto di lavoro tra il beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

Il piano di *Stock Grant* dell'esercizio 2019 prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, escluso il decesso del beneficiario, i beneficiari manterranno solo la titolarità delle *Units* maturate al momento della cessazione del rapporto.

In caso di decesso del Beneficiario, gli Eredi potranno richiedere l'assegnazione delle Azioni corrispondenti alle *Units* maturate o non ancora maturate, nel periodo di sei mesi successivi alla data del decesso. Se non vi provvederanno entro detto periodo, le *Units* perderanno efficacia.

1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità

Si veda il precedente punto 1.2.1.

1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto

Non sono stati stipulati accordi che prevedono tali fattispecie.

Il piano di *Stock Grant* dell'esercizio 2019 prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, escluso il decesso del beneficiario, i beneficiari mantengano la titolarità delle *Units* maturate al momento della cessazione del rapporto.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, derogare a quanto sopra – con riferimento ad uno o più dei beneficiari – ad esempio consentendo la conservazione (in tutto o in parte) dei diritti derivanti dal piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, in particolare il mantenimento (parziale o totale) delle *Units* non maturate oppure l'assegnazione di azioni (parzialmente o totalmente) pur in assenza delle relative condizioni.

1.2.7 Eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista una clausola di non concorrenza in base alla quale il dirigente si impegna a non svolgere attività concorrente per un anno, prorogabile per un ulteriore anno, a partire dal momento in cui si interrompe l'attività lavorativa. A fronte di tale impegno la Società riconosce una indennità mensile pari ai 5/10 dello stipendio mensile lordo calcolato sulla base della media dei dodici mesi precedenti. La Società può unilateralmente rinunciare al patto di non concorrenza liberandosi pertanto dall'obbligazione del versamento dell'indennità prevista.

1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento

Si veda il precedente punto 1.1.

1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate

Nel corso del 2019 non sono state erogate indennità di fine rapporto a favore di Amministratori, del Direttore Generale e di Dirigenti con responsabilità strategiche. Si veda il precedente punto 1.1.

Parte Seconda

Allegate tabelle 1, 2, 3A e 3B previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

Partecipazioni

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, da Sindaci, dal Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, 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, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci, Direttore Generale ed altri Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n.7-ter del Regolamento Emittenti).

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(in migliaia di Euro)

(A)	(B)	(C)	(D)		(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo in cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipaz. agli utili					
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE													
Monica Mondardini	Presidente	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 20 (b) 100						(c) 120	N/A	N/A
Mauro Silvio Cleto Fenzi	Amministratore Delegato	09.12.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2019	Sogefi S.p.A.	(d) 9						9	N/A	N/A
Rodolfo De Benedetti	Consigliere	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 20						20	N/A	N/A
Patrizia Canziani	Consigliere	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(e) 15					35	N/A	N/A
Roberta Di Vieto	Consigliere	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(e) 15					35	N/A	N/A
Mauro Melis	Consigliere	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 20	(e) 10 (f) 10					40	N/A	N/A
Streiff Christian	Consigliere	26.4.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 13	(f) 7					20	N/A	N/A
Riccobon Ervino	Consigliere	26.4.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2021	Sogefi S.p.A.	(a) 13	(f) 7					20	N/A	N/A

AMMINISTRATORI CESSATI													
Laurent Hebenstreit	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1.2019 09.12.2019	N/A	Sogefi S.p.A.	(g) 141 (h) 350		(i) -			(j) 3	494	93	(k) -
Giovanni Germano	Consigliere	1.1.2019 26.04.2019	N/A	Sogefi S.p.A.	(l) 7	(f) 3					10	N/A	N/A
Raffaella Pallavicini	Consigliere	1.1.2019 26.04.2019	N/A	Sogefi S.p.A.	(l) 7						7	N/A	N/A
Paolo Riccardo Rocca	Consigliere	1.1.2019 26.04.2019	N/A	Sogefi S.p.A.	(l) 7	(e) 5 (f) 3					15	N/A	N/A
COLLEGIO SINDACALE													
Sonia Peron	Presidente	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2020	Sogefi S.p.A.	(m) 40						40	N/A	N/A
Riccardo Zingales	Sindaco Effettivo	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2020	Sogefi S.p.A.	(n) 26,5						26,5	N/A	N/A
Giuseppe Leoni	Sindaco Effettivo	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2020	Sogefi S.p.A.	(n) 26,5						26,5	N/A	N/A
Giuseppe Leoni	Sindaco Effettivo	1.1.2019 31.12.2019	Approvaz. Bilancio 2020	Sogefi Filtration Italy S.p.A.	(o) 5						5	N/A	N/A
DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE													
N. 1 Dirigente				Sogefi S.p.A.	210		42			(j) 10	262	61	N/A

(a) compenso annuo (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea a favore di ciascun consigliere all'atto della nomina (26 aprile 2019) per l'intera durata del mandato; compenso calcolato *pro rata temporis*;

(b) compenso attribuito al Presidente quale amministratore esecutivo;

(c) di cui compensi riversati alla controllante CIR S.p.A. per Euro 20 mila;

(d) compenso attribuito per la carica di Amministratore Delegato (cooptazione ex art. 2386 c.c. in data 9 dicembre 2019);

(e) compenso dei Consiglieri per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (annuo di € 15 mila a ciascun membro, calcolato *pro rata temporis*);

(f) compenso dei Consiglieri per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione (annuo di € 10 mila a ciascun membro, calcolato *pro rata temporis*);

(g) compenso attribuito per la carica di Amministratore Delegato (inclusivo del compenso fisso attribuito dall'Assemblea all'atto della nomina, calcolato *pro rata temporis*);

- (h) retribuzione per il rapporto di lavoro dipendente;
- (i) relativamente all'esercizio 2019 non è stato riconosciuto alcun emolumento a titolo di remunerazione variabile;
- (j) indennità (per ferie e/o trasporti) previste dalla normativa applicabile al contratto di lavoro dipendente;
- (k) si veda Sezione II, parte I, articolo 1.1, della Relazione;
- (l) compenso annuo (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea a favore di ciascun consigliere all'atto della nomina (27 aprile 2016) per l'intera durata del mandato; compenso calcolato *pro rata temporis*;
- (m) nominata Presidente del Collegio Sindacale in data 23 aprile 2018;
- (n) nominato Sindaco Effettivo in data 23 aprile 2018;
- (o) nominato Sindaco Effettivo nella controllata Sogefi Filtration Italy S.p.A. in data 16 aprile 2018;

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

		Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio				
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)				
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (migliaia di Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (migliaia di euro)	Fair value (migliaia di Euro)				
Laurent Hebenstreit (**)	Direttore Generale	Compensi Sogefi S.p.A.	Piano stock grant 2015	n. 43.160 Time based Units	23.10.2015 20.7.2019							(*) 16.185	24	3			
				n. 56.840 Performance Units								(*) -	-	-			
			Piano stock grant 2016	n. 43.400 Time based Units	27.4.2016 27.4.2020										(*) 21.700	31	9
				n.56.600 Performance Units											(*) 28.300	41	9
			Piano stock grant 2017	n. 27.384 Time based Units	26.4.2017 26.4.2021										(*) 6.846	9	35
				n. 35.616 Performance Units											(*) -	-	37
			Piano stock grant 2018	n. 38.000 Time based Units	23.4.2018 26.4.2022												-
				n. 57.000 Performance Units													-
					Piano stock grant 2019			n. 31.882 Time based Units	40	22.7.2019 22.7.2023	22.7.2019	1,27					

				n. 38.118 Performance Units	40							-
Totale		358.000		70.000	80							93

(*) Il Direttore generale ha esercitato, nel corso del 2019, n. 16.185 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2015, n. 50.000 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2016 e n. 6.846 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2017.

(**) Cessato in data 9 dicembre 2019. Si veda Sezione II, parte I, articolo 1.1, della Relazione.

N. 1 Dirigente con responsabilità strategiche												
Compensi Sogefi S.p.A.												
Piano stock grant 2015	n. 12.948 Time based Units	23.10.2015 20.7.2019								(*) 4.856	7	1
	n. 17.052 Performance Units									(*) -	-	-
Piano stock grant 2016	n. 13.020 Time based Units	27.4.2016 27.4.2020								(*) 6.510	9	2
	n. 16.980 Performance Units									(*) 8.490	12	3
Piano stock grant 2017	n. 8.217 Time based Units	26.4.2017 26.4.2021								(*) 2.054	3	11
	n. 10.683 Performance Units									(*) -	-	11
Piano stock grant 2018	n. 13.143 Time based Units	23.4.2018 23.4.2022										14
	n. 16.026 Performance Units											14
Piano stock grant 2019	n. 13.664 Time based Units											3
	n. 16.336 Performance Units					22.7.2019 22.7.2023	22.7.2019	1,27				2
Totale		108.069		30.000	34							61

(*) Il Dirigente con responsabilità strategiche ha esercitato, nel corso del 2019, n. 4.855 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2015, n. 15.000 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2016 e n. 2.054 *Units* a valere sul Piano di *Stock Grant* 2017

SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(in migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	
Laurent Hebenstreit (**)	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
Compensi Sogefi S.p.A.		Emolumento variabile 2019	(*) -						
Totale			-						
(*) Relativamente all'esercizio 2019 non è stato riconosciuto alcun emolumento a titolo di remunerazione variabile.									
(**) Cessato in data 9 dicembre 2019.									
N. 1 Dirigente con responsabilità strategiche									
Compensi Sogefi S.p.A.		Emolumento variabile 2019	42						
Totale			42						

SCHEMA 7-TER -TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	Numero azioni acquistate nel 2019	Numero azioni vendute nel 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
Laurent Hebenstreit (*)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Sogefi S.p.A.	73.290	(**)(***) 73.031	(***) -	(***) 146.321
Giovanni Germano (***)	Consigliere	Sogefi S.p.A. Sogefi S.p.A.	1.950.000 (1) 1.004.312	(***) - -	(***) - -	(***) 1.950.000 (***) 1.004.312

(1) Possesso indiretto tramite Siria S.r.l., Corso Montevecchio 38, Torino – P.IVA 00486820012.

(*) Cessato in data 9 dicembre 2019.

(**) Azioni derivanti dall'esercizio di diritti attribuiti, in qualità di Direttore Generale, a valere sui Piani di Stock Grant 2015, 2016 e 2017.

(***) Dato aggiornato alla data di cessazione.

(****) Cessato dalla carica di Consigliere in data 26 aprile 2019.

SCHEMA 7-TER -TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2018	Numero azioni acquistate nel 2019	Numero azioni vendute nel 2019	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2019
N. 1	Sogefi S.p.A.	21.987	(*) 21.909	-	43.896
N. 1	Sogefi Suspensions S.A.	1	-	-	1

(*) azioni derivanti dall'esercizio di diritti attribuiti, in qualità di Dirigente con responsabilità strategiche, a valere sui Piani di Stock Grant 2015, 2016 e 2017.

PROPOSTE DI DELIBERA

Sulle Sezioni I e II della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del T.U.F.

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F. - come modificato dal D.Lgs. 49 del 10 maggio 2019 - siete chiamati a deliberare sulla **Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti (in seguito anche la "Relazione")** predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

In virtù delle modifiche intervenute con il citato D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019 siete pertanto chiamati ad esprimere il vostro voto come segue:

- con delibera vincolante nel rispetto dell'art. 123-ter comma 3-ter del T.U.F. sulla Sezione I della Relazione avente ad oggetto la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2020 e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica

e

- con delibera non vincolante (voto consultivo in senso favorevole o contrario) nel rispetto dell'art. 123-ter comma 6 del T.U.F. sulla Sezione II della Relazione avente ad oggetto i compensi corrisposti ai soggetti previsti dall'art. 123-ter comma 4 del T.U.F..

Ciò premesso, sottoponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone le seguenti

proposte di delibera

SULLA SEZIONE I

“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Sogefi S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa;
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- dato atto che la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge

DELIBERA

di approvare, con voto vincolante, la Politica della Società in materia di remunerazione di cui alla Sezione I della **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2020.”

SULLA SEZIONE II

“L’Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Sogefi S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa;
- preso atto della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- dato atto che la **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**, è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge
- dato atto che la società di revisione KPMG S.p.A. ha verificato l’avvenuta predisposizione della Sezione II di detta Relazione nel rispetto dell’art. 123 ter comma 8 bis del T.U.F.,

DELIBERA

favorevolmente, con voto non vincolante, sul contenuto della Sezione II della **Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti** approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 febbraio 2020.”