



SIAS - SOCIETÀ INIZIATIVE AUTOSTRADALI E SERVIZI S.P.A.

www.grupposias.it

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 27 marzo 2018

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Cari Azionisti,

con il presente documento ho il piacere di illustrarVi la relazione sulla remunerazione di SIAS S.p.A. che rappresenta non solo un esercizio formale di ottemperanza ai vigenti obblighi ma anche l'occasione per condividere con la comunità finanziaria i valori e i criteri di remunerazione delle nostre persone.

La convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione del *top management*, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti e la trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi sono dei punti di riferimento della politica retributiva di SIAS S.p.A., che non solo risponde ai requisiti normativi, ma è anche in linea con le migliori prassi e con le aspettative degli *stakeholders*, che guardano alla creazione di valore di lungo periodo.

Il sistema di remunerazione di SIAS S.p.A, basato su una esperienza che ha permeato tutte le politiche di gestione del capitale umano e sempre più orientato ai principi del Codice di Autodisciplina delle società quotate, rappresenta un fondamentale strumento idoneo a:

- attrarre, trattenere e motivare una comunità di donne e uomini dotata di elevate qualità professionali;
- riconoscere le responsabilità dei propri *manager*;
- allineare l'agire del management con gli interessi degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore nel medio-lungo periodo;
- rispettare i principi di valorizzazione delle persone.

Il perseguimento delle suddette finalità ha guidato i lavori del Comitato per la Remunerazione che ha formulato al Consiglio di Amministrazione della Società proposte volte a migliorare progressivamente il *compensation mix* della remunerazione del *top management* tra componente fissa e variabile. Tale percorso ha visto la sua realizzazione nel corso del 2017 e nei primi mesi del 2018, periodo in cui il Comitato e, successivamente, il Consiglio di Amministrazione hanno definito ed approvato un piano di incentivazione annuale e un piano di incentivazione di lungo periodo. Tale ultimo piano, allineato con le scelte strategiche del piano industriale e con l'orizzonte di sviluppo del *business*, è stato progettato per poter risultare sincronizzato nel tempo al modello di crescita dell'azienda e, a tal fine, prevede un meccanismo *rolling* triennale, così da poter riflettere negli obiettivi eventuali crescite per linee esterne ed essere più in linea con le migliori pratiche di mercato.

Crediamo che aver scelto di adottare prassi e strumenti in grado di assicurare la piena coerenza tra la remunerazione del *management* e i risultati complessivi costituisca un presupposto imprescindibile per la soddisfazione delle aspettative degli investitori.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza), è stata recepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 27 marzo 2018, ne ha approvato i contenuti.

Avv. Antonio Segni

Presidente del Comitato per la Remunerazione

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: è il membro del Consiglio di Amministrazione al quale il Consiglio ha attribuito le funzioni di Amministratore Delegato della Società. Alla data della presente Relazione, la carica di Amministratore Delegato è ricoperta dall'Ing. Paolo Pierantoni.

Assemblea: l'Assemblea di SIAS.

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

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. a cui SIAS, ai sensi dell'articolo 123-bis, comma 2, lettera a) del TUF, ha dichiarato di aderire.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di SIAS.

Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità: il comitato costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina il quale, ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dalla Società¹, assolve anche le funzioni di Comitato parti correlate.

Comitato per la Remunerazione o Comitato: il Comitato per la Remunerazione costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Consiglio di Amministrazione: il Consiglio di Amministrazione di SIAS.

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

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: i soggetti individuati dal Consiglio di Amministrazione 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.²

EBITDA (*Earnings before interest, tax, depreciation and amortization*): definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

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

Organismo di Vigilanza: l'organismo di vigilanza nominato con il compito di monitorare il funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del "Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs 231/2001", nonché di proporre l'aggiornamento.

Politica della Remunerazione: la politica della remunerazione di SIAS approvata dalla stessa e descritta nella

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

² Alla data della presente Relazione, non sono stati individuati Dirigenti con Responsabilità Strategica ulteriori rispetto al Direttore Generale.

Sezione I della presente Relazione.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.

Relazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

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

Utile Netto: è l'utile generato dopo il pagamento delle imposte di competenza.

PREMESSA

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. SIAS con la redazione della presente Relazione intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholders*.

La presente Relazione, predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF e dell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti al fine di illustrare la Politica della Remunerazione, è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti ed è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di SIAS in data 27 marzo 2018, con il parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

Attraverso la definizione della Politica della Remunerazione, SIAS individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare la politica e monitorarne l'attuazione all'interno del Gruppo, in relazione ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai componenti del Collegio Sindacale, al Direttore Generale, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione) e agli dirigenti che rivestono ruoli di rilevanza³, dando altresì visibilità delle scelte effettuate nell'ambito di nuovi piani di *compensation* eventualmente adottati.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

- i. la Sezione I illustra la politica elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione) e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- ii. la Sezione II, nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori, ai Sindaci e al Direttore Generale della Società e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione):
 - fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione;
 - illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio da SIAS e da società controllate e collegate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale ed al Direttore Generale.

Per quanto precede, tenuto conto che, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, l'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2017, sarà chiamata ad esprimere il proprio voto sulla Sezione I della presente Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole su detta Sezione I, adottando

³ I *manager* che rivestono posizioni organizzative di maggior impatto sui risultati della Società e del Gruppo e che possono essere individuati, ad insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato quali destinatari di forme di remunerazione variabile.

la deliberazione riportata in calce alla presente Relazione. Tale deliberazione non è vincolante ma l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico. Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla Società.

Riportiamo per completezza di informazione i compiti dell'Assemblea ai sensi dello Statuto per quello che concerne i temi di interesse nell'ambito di questa Relazione, sono:

- nominare e revocare gli Amministratori,
- nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;
- esprimersi sulla Relazione stessa.

Relativamente a tale ultimo compito si ricorda l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2017 (27 aprile 2017)⁴.

La proposta fu approvata a maggioranza con:

- voti favorevoli: n. 172.445.9953 (97,55%);
- voti contrari: n. 2.472.707 (1,40%);
- voti astenuti: n. 216.138 (0,12%);
- non votanti: n 1.642.000 (0,93%).



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

La presente Relazione sulla Remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Torino,

⁴ I riferimenti percentuali riportati di seguito si riferiscono alle azioni rappresentate in assemblea.

Via Bonzanigo, n. 22, nonché sul sito internet della Società (www.grupposias.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato.

Come di seguito più dettagliatamente illustrato, alla luce delle recenti significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo e delle iniziative di espansione del business anche su mercati esteri e delle istanze manifestate dagli investitori, la Società ha avviato un intervento progettuale finalizzato ad introdurre un sistema di incentivazione manageriale con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento di risultati sempre più eccellenti e di stabilire un collegamento proficuo tra compensi e performance di business.

In particolare *(i)* con effetto dal 2017 è stato adottato un sistema di incentivazione annuale, che riconosce ai beneficiari un premio di carattere monetario a fronte del raggiungimento di obiettivi preordinati di natura economico-finanziaria e di natura progettuale/strategica e *(ii)* con effetto dal 2018 è stato implementato un piano di incentivazione a lungo termine collegato ad obiettivi pluriennali con l'obiettivo di rafforzare l'allineamento tra i comportamenti manageriali e gli obiettivi insiti nei piani strategici approvati dalla Società premiando una crescita sostenibile e duratura.

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.”*

La Relazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che *“l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3”* (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento).

Tale deliberazione *“non è vincolante”* ma *“l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico”*. Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla società.

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

SEZIONE I

POLITICA DELLA REMUNERAZIONE

1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

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

Ferma la competenza dell'Assemblea per la determinazione del compenso annuo spettante agli amministratori, la definizione della politica della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione) spetta al Consiglio di Amministrazione che vi provvede su proposta del Comitato per la Remunerazione ed avvalendosi, per quanto di rispettiva competenza, dei contributi delle funzioni risorse umane, gestione dei rischi e *compliance*, anche sentito il parere del Collegio Sindacale e, ricorrendone i presupposti ai sensi della procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società, in conformità al Regolamento Parti Correlate, il parere del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità.

In particolare i perimetri di responsabilità sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo
Amministratori	Assemblea	
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione
Direttore Generale	Consiglio di Amministrazione	Comitato per la Remunerazione

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

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

1.2 *Ruolo e composizione del Comitato per la Remunerazione*

Il Comitato per la Remunerazione è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti (con riferimento ai principi previsti sia dal Codice di Autodisciplina sia dall'articolo 148, comma 3 del TUF, come richiamati dall'articolo 147-ter, comma 4 del TUF), è composto dai Consiglieri Antonio Segni (Presidente), Saskia Kunst e Licia Mattioli⁵. Il Comitato per la Remunerazione ha la facoltà di:

- (i) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione);
- (ii) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (ove individuati

⁵ A seguito del rinnovo dell'organo amministrativo deliberato dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2017, il Comitato è stato costituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2017. Per completezza si ricorda che il precedente Comitato per la Remunerazione era costituito dai Consiglieri Antonio Segni (Presidente), Licia Mattioli e Ferruccio Piantini.

dal Consiglio di Amministrazione) avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

(iii) formulare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;

(iv) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

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

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

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

Ciclo di Attività del Comitato Remunerazione



Nel corso dell'esercizio 2017 e dei primi mesi del 2018, il Comitato per la Remunerazione ha tra l'altro:

- formulato al Consiglio di Amministrazione proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la definizione di un sistema di incentivazione variabile sia di breve che di medio-lungo periodo collegato a obiettivi di performance;
- proposto al Consiglio di Amministrazione la presente Relazione (contenente tra l'altro la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;
- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della Politica della Remunerazione adottata per il 2017.

Nessun Amministratore ha preso parte alle riunioni 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 a cui vengono estesi gli avvisi di convocazione.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed 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.

Per maggiori informazioni sulla composizione del Comitato per la Remunerazione nel corso del 2017 e sulle riunioni tenute nel periodo, si rinvia a quanto contenuto nella Relazione sulla *Corporate Governance 2017*, pubblicata sul sito web della Società contestualmente alla presente relazione.

Nel corso del 2018 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte diverse riunioni del Comitato dedicate, tra l'altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2017 ai fini della definizione delle proposte di Politica della Remunerazione, alla proposta di un piano di incentivazione di lungo termine nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della definizione della Politica della Remunerazione sono stati analizzati e monitorati le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società. Ai fini della predisposizione della Politica della Remunerazione, la Società si è avvalsa del supporto dell'esperto indipendente Willis Towers Watson.

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

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

La Politica della Remunerazione è finalizzata a:

- a) definire i trattamenti remunerativi in grado: *(i)* di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni; *(ii)* attrarre, trattenere e motivare soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- b) allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- c) assicurare il collegamento tra remunerazione dei *manager* ed effettiva *performance* della Società;
- d) promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo ponendo particolare attenzione agli interessi di tutti gli *stakeholder*.

Come anticipato, la Società ha implementato un intervento progettuale finalizzato ad introdurre, a partire dal 2017 un piano di incentivazione annuale e, a partire dall'esercizio 2018, un sistema di incentivazione manageriale di lungo periodo.

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

Alla luce delle recenti significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo e delle iniziative di espansione del business, anche all'estero e su mercati dotati di promettenti opportunità di sviluppo, nonché delle istanze manifestate dagli investitori, nel corso biennio 2017-2018 è stato introdotto un sistema di incentivazione manageriale che ha comportato una revisione complessiva della strategia retributiva della Società.

Conseguentemente, l'attuale approccio alla retribuzione complessiva, che prevede un pacchetto ripartito tra elementi fissi e variabili, monetari e non monetari, che tenga in considerazione gli obiettivi strategici ed il profilo di rischio della Società rispetto al settore di attività in cui la stessa opera e alle caratteristiche dell'attività svolta, è caratterizzato dai seguenti principali elementi retributivi: *(i)* retribuzione fissa; *(ii)* sistema di incentivazione manageriale annuale (introdotto a partire dal 2017); *(iii)* sistema di incentivazione manageriale di lungo periodo (introdotto a partire dal 2018); *(iv)* *benefits*.

In dettaglio, il sistema di incentivazione manageriale prevede:

- a) una retribuzione variabile, sia di breve che di lungo termine, collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale;
- b) 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 meglio dettagliato nel paragrafo 2.4 della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione ha deliberato l'adozione, a partire dal 2018, di una forma di incentivazione *cash based* a lungo termine collegata a obiettivi pluriennali che, anche mediante una architettura di piano "*rolling*", possa (i) premiare il raggiungimento dei risultati quantitativi e qualitativi di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e a una crescita sostenibile, coerentemente con gli interessi degli azionisti e nel rispetto degli interessi degli *stakeholder*, nonché (ii) trattenerne il personale chiave della Società (c.d. *retention*).

2.3 *Politica seguita con riguardo alla componente fissa della remunerazione e coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società con la politica di gestione del rischio*

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta dall'interessato.

A tal fine la Politica della Remunerazione prevede l'utilizzo di un processo di valutazione delle posizioni che determina l'attribuzione ad ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità della posizione e che consente il raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e il mercato per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna) nonché la valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito della Società (coerenza interna).

I compensi eventualmente spettanti all'Amministratore Delegato quale membro di organi amministrativi di altre società sono soggetti a reversibilità nei confronti della Società. Attualmente, parte dei compensi spettanti al Direttore Generale quale membro dell'organo amministrativo di un'altra società non sono soggetti a reversibilità nei confronti di SIAS. Nell'ambito dell'obiettivo di *compensation mix* di seguito illustrato, è comunque previsto che, gradualmente, la totalità di tali compensi percepiti in altre società venga riversata alla Società.

L'ammontare di retribuzione fissa assegnato a ciascun Amministratore e Dirigente con Responsabilità Strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione) viene riesaminato annualmente, sulla base dei criteri e secondo le modalità esposte.

2.4 *Remunerazione Variabile*

La remunerazione variabile di SIAS è articolata in un piano di incentivazione annuale e in un piano di incentivazione pluriennale.

A partire dal 2017, è stato introdotto per l'Amministratore Delegato e il Direttore Generale di SIAS il piano di incentivazione annuale, che riconosce ai beneficiari un premio di carattere monetario, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati di natura economico-finanziaria e di natura progettuale collegati alle priorità strategiche della Società. Le principali finalità di tale piano sono:

- orientare l'azione del management verso obiettivi prioritari e strategici con impatto rilevante sul business aziendale;

- introdurre una componente variabile della retribuzione individuale collegando la stessa alle performance ottenute, coerentemente con la prestazione aziendale;
- sviluppare una cultura manageriale basata sul lavoro per obiettivi: pianificazione, gestione, monitoraggio e valutazione.

Il periodo di *performance*, inteso come l'arco temporale relativamente al quale viene verificato il raggiungimento degli obiettivi collegati al piano, corrisponde all'anno solare (dal 1 gennaio al 31 dicembre). Per ciascun beneficiario, la consuntivazione degli obiettivi individuali, necessaria a determinare l'incentivo maturato e il suo pagamento avviene, salvo possibili diverse disposizioni aziendali, a valle dell'approvazione del bilancio consolidato da parte del Consiglio di Amministrazione.

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.

In dettaglio l'erogazione del premio è subordinata al raggiungimento di:

- a) obiettivi economico finanziari: "EBITDA consolidato al netto delle componenti non ricorrenti" e "Utile Netto consolidato al netto delle componenti non ricorrenti";
- b) obiettivi progettuali e strategici.

In conformità alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, l'erogazione della remunerazione variabile annuale è soggetta e vincolata ad un meccanismo di 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.

Il piano di incentivazione di lungo periodo è stato introdotto a partire dal 2018 per l'Amministratore Delegato al fine di:

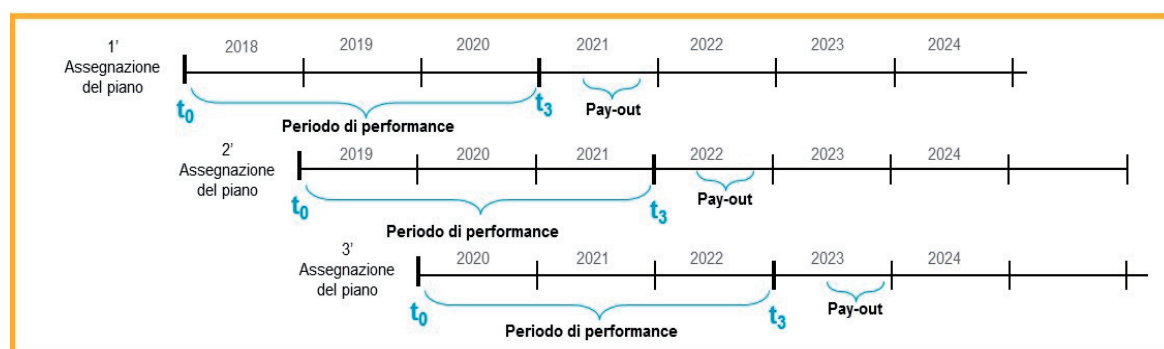
- orientare l'azione del management verso obiettivi prioritari e strategici di medio lungo periodo in una logica di sostenibilità della performance;
- allineare gli interessi del top management con quelli degli azionisti;
- rafforzare le politiche di *retention* dei manager introducendo un elemento di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

Il periodo di *performance*, inteso come l'arco temporale relativamente al quale viene verificato il raggiungimento degli obiettivi collegati al piano, corrisponde all'intervallo compreso tra il 2018 e il 2022 in modo da poter riflettere gli obiettivi di lungo periodo e l'evoluzione degli stessi. A tal fine è stato ipotizzato di

introdurre un piano “rolling” ovvero un piano la cui architettura è basata su tre cicli triennali con partenza sfalsata di un anno in modo da poter:

- a) traguardare il piano industriale aggiornato di anno in anno;
- b) consentire un più facile aggiustamento a fronte di cambiamenti nel perimetro societario (acquisizioni/ cessioni di rami d’azienda/ fusioni);
- c) permettere di inserire nuovi partecipanti/escluderne altri ogni anno;
- d) risultare maggiormente rispondente alla cultura del mercato.

Per comodità espositiva abbiamo riassunto a titolo esemplificativo i meccanismi del piano lungo l’asse temporale del suo funzionamento.



In relazione a ciascun ciclo il Consiglio di Amministrazione individuerà gli obiettivi di performance, il target definito per ciascuno di essi, nonché il relativo peso ove fossero individuati più obiettivi per ciascun ciclo.

Con riferimento al 1° ciclo di piano, la maturazione del premio è stata subordinata:

- a) alla sussistenza di una "condizione cancello"⁶ legata al parametro “EBITDA consolidato cumulato al netto delle componenti non ricorrenti”;
- b) al raggiungimento di obiettivi di *performance* legati ai seguenti parametri: “EBITDA consolidato cumulato al netto delle componenti non ricorrenti” e “Rapporto tra PFN e EBITDA consolidato al netto delle componenti non ricorrenti”.

Il Consiglio di Amministrazione si è riservato la facoltà di convertire in tutto o in parte il premio maturato in azioni della Società prevedendo altresì che, in tal caso, il 40% delle azioni attribuite siano soggette ad un periodo di *lock-up* delle azioni della durata di un anno a decorrere della data di consegna delle stesse.

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, 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

⁶ La condizione cancello indica la condizione, verificata al termine di ciascun periodo di *performance*, in assenza della quale non viene erogato il premio.

premio (o attribuzione delle azioni) sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

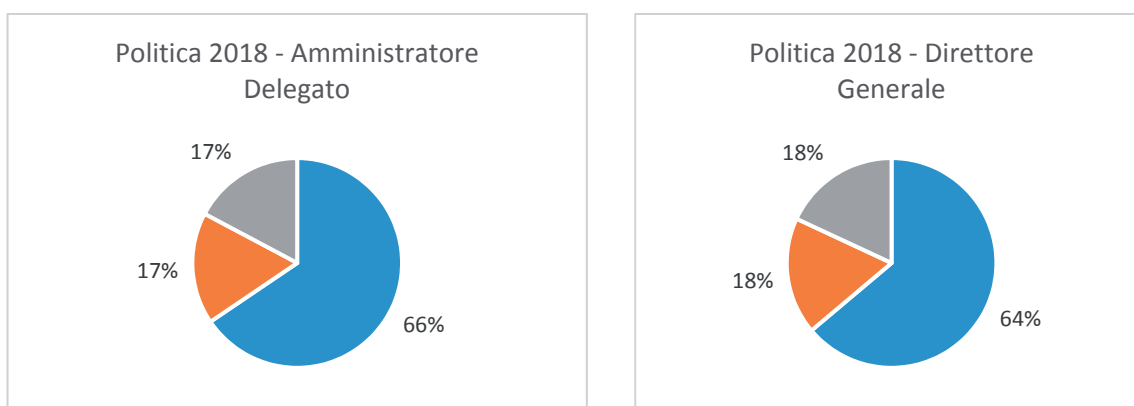
In caso di cessazione del rapporto tra il beneficiario e la Società prima del termine del periodo di *performance*, il beneficiario non maturerà il diritto all'erogazione del premio, fatti salvi i seguenti casi, nei quali la maturazione del premio avverrà secondo il criterio *pro-rata temporis* (ferma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

- soppressione della posizione lavorativa assegnata al Beneficiario;
- inabilità permanente;
- morte;
- pensionamento;
- dimissioni per giusta causa (accertata, in caso di contestazione, con sentenza passata in giudicato);
- revoca dell'incarico o della particolare carica non per giusta causa;
- mancato rinnovo dalla carica di amministratore in assenza di giusta causa o di giustificato motivo;
- trasferimento del rapporto di lavoro o conferimento dell'incarico di amministratore esecutivo nell'ambito di una diversa società del gruppo.

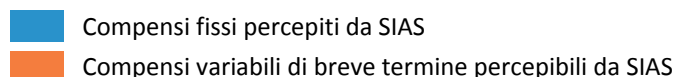
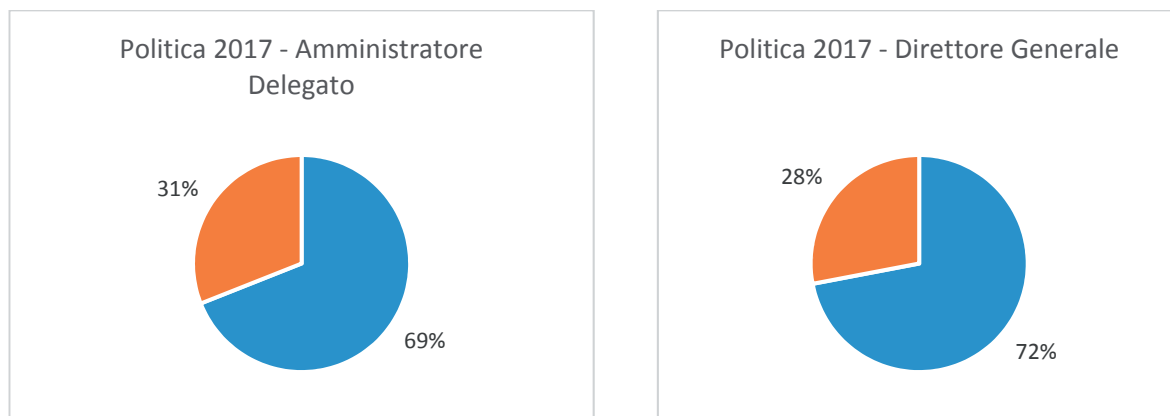
Inoltre, nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto, il Consiglio potrà valutare se consentire la maturazione del Premio secondo il criterio *pro-rata temporis*, ferma restando la valutazione della sussistenza della condizione cancello nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Compensation Mix

Con l'introduzione di un elemento variabile, il *compensation mix* della remunerazione potenziale dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale trova un migliore equilibrio nelle sue componenti, come qui di seguito rappresentato:



- Compensi fissi percepiti da SIAS
- Compensi variabili di breve termine percepibili da SIAS
- Compensi variabili di lungo termine percepibili da SIAS



2.5 Benefici non monetari

La Politica della Remunerazione non contempla la corresponsione di benefici non monetari, fatta eccezione per l'eventuale riconoscimento di *fringe benefit* correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica/funzione ricoperta (uso di auto aziendali e polizze integrative sanitarie estese anche al nucleo familiare).

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

Alla data della presente Relazione non sussistono accordi con Amministratori, Direttori Generali e Dirigenti con Responsabilità Strategiche che prevedono indennità in caso di dimissioni, licenziamento, revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, salvo quanto descritto nel paragrafo 2.4. 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 presente relazione, SIAS non ha in essere con i propri Amministratori patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

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

La Società non ha stipulato coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Per completezza, si segnala che, nell'ambito del Gruppo, è vigente una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dirigenti (*D&O - Directors' & Officers' Liability*), per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni, escluso il caso di dolo.

2.8 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

In coerenza con la Politica della Remunerazione, l'Assemblea ha deliberato il compenso annuo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione fino a nuova diversa determinazione assembleare. Ai componenti del Consiglio di Amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio.

Premesso che per remunerazione si intende ogni forma di pagamento o di beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi, si evidenzia che, ai sensi dei criteri applicativi di cui all'art. 6.C.4. del Codice di Autodisciplina:

- a) per gli amministratori indipendenti e per quelli non investiti di particolari cariche, Politica della Remunerazione adottata dalla Società 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;
- b) non sono previsti - per gli amministratori indipendenti - compensi differenti rispetto agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

I compensi per i componenti dell'Organismo di Vigilanza e del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità sono stati stabiliti, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Il compenso per il Comitato per la Remunerazione è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, atteso che il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto di non assumere direttamente alcuna proposta in merito.

La Politica della Remunerazione prevede, per l'Organismo di Vigilanza e per i succitati Comitati, un compenso fisso, su base annua, oltre al riconoscimento di un gettone di presenza.

Si riporta di seguito il dettaglio dei compensi attribuiti ai membri degli organi sociali.

Amministratori indipendenti e amministratori non investiti di particolari cariche

- Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza.

Membri del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, del Comitato per la Remunerazione e dell'Organismo di Vigilanza

- Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente;
- Euro 10.000,00 per ciascuno dei restanti componenti;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza.

Amministratori investiti di particolari cariche

a) Presidente

- Euro 30.000,00 annui lordi quale componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 250.000,00 annui lordi per la carica di Presidente;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza;

b) Vice Presidenti

- Euro 30.000,00 annui lordi quale componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 100.000,00 annui lordi per la carica di Vice Presidente;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza;

c) Amministratore Delegato

- Euro 30.000,00 annui lordi quale componente del Consiglio di Amministrazione;
- Euro 315.000,00 annui lordi per la carica di Amministratore Delegato;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza;
- una componente variabile annuale (*MBO*);
- una componente variabile di lungo termine (*ILT*).

d) Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi

- Euro 15.000,00 annui lordi.

Direttore Generale

- Euro 80.000,00 annui lordi quale Direttore Generale;

- Euro 350.000,00 annui lordi quale dirigente;
- una componente variabile annuale (*MBO*);
- una componente variabile di lungo termine (*LT*).

Membri del Collegio Sindacale

- Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente;
- Euro 26.000,00 per ciascuno dei Sindaci effettivi;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Comitati ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza.

2.9 Riferimento a politiche retributive di altre società

Per la definizione della Politica della Remunerazione SIAS non ha assunto a riferimento politiche di remunerazione di altre società.

SEZIONE II

COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2017 AI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE E AL DIRETTORE GENERALE

Nella presente Sezione della Relazione sono illustrati nominativamente i compensi relativi all'esercizio 2017 spettanti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE

Nella presente parte della Sezione II è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2017.

Si precisa che, in ragione del rinnovo del Consiglio di Amministrazione avvenuto nel corso dell'esercizio 2017, nelle tabelle successive sono rappresentati i valori *pro rata temporis*, così come deliberati dal Consiglio precedentemente in carica e da quello in carica dal 27 aprile 2017, che ha determinato gli importi per il mandato 2017 - 2019.

Tali voci sono dettagliate nelle tabelle di cui alla Seconda Parte della presente Sezione.

I compensi corrisposti con riferimento all'esercizio 2017 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale risultano coerenti con la politica remunerativa della Società approvata dall'Assemblea in data 27 aprile 2017.

A) COMPENSI DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

a₁ Compensi deliberati dall'Assemblea Ordinaria in data 27 aprile 2017

- Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere;
- Euro 200.000,00 annui lordi per il Presidente, oltre a quanto previsto per ciascun Consigliere;
- Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta del Consiglio di Amministrazione ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza, oltre al rimborso delle spese.

a₂ Compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 agosto 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere favorevole del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (relativamente al compenso dell'Amministratore Delegato) e del Collegio Sindacale

- Euro 50.000,00 annui lordi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione oltre a quanto già stabilito dall'Assemblea;
- Euro 100.000,00 annui lordi per il Vice Presidente;
- Euro 315.000,00 annui lordi per l'Amministratore Delegato;
- Euro 15.000,00 annui lordi quale compenso per la carica di Amministratore incaricato;
- Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ed il

Presidente dell'Organismo di Vigilanza,

- Euro 10.000,00 annui lordi per ciascuno dei restanti componenti del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità dell'Organismo di Vigilanza, oltre (i) ad Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza, e (ii) al rimborso delle spese.

a3 Compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 agosto 2017 sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale

- Euro 15.000,00 annui lordi per il Presidente del Comitato per la Remunerazione ed Euro 10.000,00 per ciascuno dei restanti componenti, oltre (i) ad Euro 1.000,00 quale gettone di presenza per ogni partecipazione a seduta ovvero Euro 500,00 per ogni partecipazione a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza, e (ii) al rimborso delle spese.
- SIAS non ha stipulato con i propri amministratori accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto. Si evidenzia inoltre che, alla data della presente relazione, SIAS non ha in essere con i propri Amministratori e con il Direttore Generale patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

B) COMPENSI DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

b1 Compensi deliberati dall'Assemblea Ordinaria in data 27 aprile 2017

- Euro 39.000,00 per il Presidente;
- Euro 26.000,00 per ciascun Sindaco Effettivo;
- Euro 1.000,00 per la partecipazione personale ad ogni riunione dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- Euro 500,00 per la partecipazione a distanza (mediante l'utilizzo di sistemi di teleconferenza o videoconferenza) ad ogni riunione dell'Assemblea, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

C) COMPENSI DEL DIRETTORE GENERALE

Compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 9 agosto 2017 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale

- Euro 80.000,00 annui lordi quale compenso fisso per la carica di Direttore Generale;
- Euro 350.000,00 quale retribuzione annua lorda a titolo di dirigente;

D) COMPENSI DEGLI EVENTUALI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Come già evidenziato, la Società non ha identificato ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategiche oltre al Direttore Generale, per i cui compensi si rimanda alla precedente lettera C).

SECONDA PARTE - TABELLE

Come richiesto dall'articolo 123-ter del TUF viene fornito il dettaglio nominativo dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo anche da società controllate e collegate.

TABELLA 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Bariatti Stefania	Presidente consiglio di amministrazione	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 249.452 (2)						€ 249.452		
(III) Totale				€ 12.000 (3)						€ 12.000		
Gavio Daniela	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 98.904 (2)						€ 98.904		
(III) Totale				€ 12.000 (3)						€ 12.000		
Pierantoni Paolo	Amministratore Delegato	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 98.904 (2)						€ 98.904		
(III) Totale				€ 12.000 (3)						€ 12.000		
Pierantoni Paolo	Amministratore Delegato	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 306.740 (2)						€ 306.740		
(III) Totale				€ 12.000 (3)						€ 12.000		
Pierantoni Paolo	Amministratore Delegato	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.027 (5)					€ 208.533 (6)	€ 218.560		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 533.223 (7)						€ 533.223		
(III) Totale				€ 891.990					€ 208.533	€ 1.100.523		
Angioni Giovanni	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 9.858 (8)					€ 39.858		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.000 (3)						€ 11.000		
(III) Totale				€ 60.994 (9)						€ 60.994		
Caselli Stefano	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 15.108 (8)					€ 45.108		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
(III) Totale				€ 38.000	€ 15.108					€ 53.108		
De Luca Sergio	Consigliere	28/04/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.466 (1)	€ 11.288 (8)					€ 31.754		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.000 (3)						€ 7.000		
(III) Totale				€ 27.466	€ 11.288					€ 38.754		
Gandossi Edda	Consigliere	28/04/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.466 (1)	€ 18.027 (10)					€ 38.493		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.000 (3)						€ 8.000		
(III) Totale				€ 54.918 (11)						€ 54.918		
Gavio Beniamino	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.000 (3)						€ 11.000		
(III) Totale				€ 73.222 (8)						€ 73.222		
Kunst Saskia	Consigliere	28/04/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.466 (1)	€ 10.185 (13)					€ 30.651		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.000 (3)						€ 7.000		
(III) Totale				€ 27.466	€ 10.185					€ 37.651		
Mattioli Licia	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 10.808 (13)					€ 40.808		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.500 (3)						€ 3.500		
(III) Totale				€ 33.500	€ 10.808					€ 44.308		
Pellegrini Andrea	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 21.752 (8)					€ 51.752		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.500 (3)						€ 9.500		
(III) Totale				€ 39.500	€ 21.752					€ 61.252		
Piantini Ferruccio	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 4.423 (13)					€ 34.423		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.500 (3)						€ 8.500		
(III) Totale				€ 12.908 (14)						€ 12.908		
Quaglia Giovanni	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)						€ 30.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.500 (3)						€ 11.500		
(III) Totale				€ 73.667 (15)						€ 73.667		
Segni Antonio	Consigliere	01/01/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (1)	€ 19.412 (13)					€ 49.412		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.500 (3)						€ 8.500		
(III) Totale				€ 38.500	€ 19.412					€ 57.912		
Simioni Paolo	Consigliere	28/04/2017 - 31/12/2017	Assemblea approvazione bilancio 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.466 (1)						€ 20.466		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.500 (3)						€ 3.500		
(III) Totale				€ 23.966						€ 23.966		
Leo Maurizio	Consigliere	01/01/2017 - 27/04/2017	Assemblea approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.616 (1)	€ 6.385 (10)					€ 16.001		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.500 (3)						€ 2.500		
(III) Totale				€ 12.116	€ 6.385					€ 18.501		
Della Gatta Stefano	Consigliere	01/01/2017 - 27/04/2017	Assemblea approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.616 (1)						€ 9.616		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 4.000 (16)						€ 4.000		
(III) Totale				€ 2.885 (3)						€ 2.885		
Vezzosi Claudio	Consigliere indipendente	01/01/2017 - 27/04/2017	Assemblea approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.616 (1)						€ 9.616		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 3.000 (3)						€ 3.000		
(III) Totale				€ 112.124 (18)						€ 112.124		
(III) Totale				€ 124.740						€ 124.740		

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)	
Pierantoni Paolo	Amministratore Delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO	€ 208.533						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 208.533						
Umberto Tosoni	Direttore Generale		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO	€ 156.400						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 156.400						

Nota 1 La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nota 2 Qualora si adotti un criterio di rappresentazione aggregata, in Tabella vanno fornite le seguenti informazioni:
 - bonus complessivi dell'anno, suddivisi in erogati e differiti, con indicazione del periodo medio di differimento di questi ultimi;
 - bonus complessivi di anni precedenti, suddivisi in non più erogabili, erogati e ancora differiti;
 - altri bonus complessivi.

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	SOCIETA' PARTECIPATA	N. AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	N. AZIONI ACQUISTATE	N. AZIONI VENDUTE	N.O AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
GAVIO DANIELA	VICE PRESIDENTE	SIAS obbligazioni convertibili	5.000	=	(5.000) ⁽²⁾	=
		SATAP S.p.A. ⁽¹⁾	3.255	=	=	3.255
GAVIO BENIAMINO	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	1.000	=	=	1.000
		SIAS S.p.A. azioni	500 ⁽³⁾	=	=	500 ⁽³⁾
		SIAS obbligazioni convertibili	125 ⁽³⁾	=	(125) ⁽²⁾	=
		SATAP S.p.A. ⁽¹⁾	53.283	=	=	53.283
CAVALITTO GIORGIO	SINDACO EFFETTIVO	SIAS S.p.A. azioni	3.000	=	=	3.000 ⁽⁴⁾
QUAGLIA GIOVANNI	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	2.000 ⁽³⁾	=	=	2.000 ⁽³⁾
PIANTINI FERRUCCIO	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	25.000	=	=	25.000
PIERANTONI PAOLO	AMMINISTRATORE DELEGATO	SIAS S.p.A. azioni	5.050 ⁽⁵⁾	=	=	5.050 ⁽⁵⁾
VEZZOSI CLAUDIO	CONSIGLIERE	SIAS S.p.A. azioni	2.000	=	=	2.000 ⁽⁴⁾

(1) Possiede altresì, in comunione indivisa per la quota di un terzo, n. 889 azioni della SATAP S.p.A..

(2) Il Prestito Obbligazionario convertibile è stato rimborsato il 30 giugno 2017

(3) Il possesso si riferisce al coniuge.

(4) Il possesso si riferisce alla data di cessazione della carica (27 aprile 2017)

(5) n. 1.750 azioni possedute dal coniuge.

(*) Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio di riferimento hanno ricoperto le cariche di componente degli organi di amministrazione e di controllo, anche per una frazione di anno.

PROPOSTA DELIBERATIVA PER L'ASSEMBLEA

Premesso che, ai sensi della vigente normativa, l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "Sezione I" della presente Relazione, Vi proponiamo di esprimere voto favorevole su detta "Sezione I" adottando la seguente deliberazione:

"L'Assemblea degli Azionisti,

- *preso atto della Relazione sulla Remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione, in applicazione di quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF, ed alle indicazioni contenute nell'articolo 84-quater del Regolamento Emittenti;*
- *esaminata in particolare la "Sezione I" relativa alla politica della Società in materia di remunerazione del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (ove individuati dal Consiglio di Amministrazione) 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 2018

p. Il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Stefania Bariatti)