

**Relazione degli Amministratori redatta ai sensi dell'art. 123-ter, del TUF e art. 84-quater della delibera Consob n.11971 del 14/05/1999, sul punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria degli azionisti di SAES Getters S.p.A. convocata, presso la sede sociale in Lainate, Viale Italia 77, in unica convocazione per il giorno 21 aprile 2020, alle ore 10:30**

**Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-quater della delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 concernente la disciplina degli emittenti**

Signori Azionisti,

La presente Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 ("TUF") e art. 84-quater e relativo Allegato 3A, Schema 7-bis della delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 concernente la disciplina degli emittenti, mira a fornire agli azionisti, investitori e mercato una chiara e completa illustrazione della politica in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

La Relazione è stata predisposta in ossequio alle sopra citate disposizioni legislative e regolamentari emanate da Consob nonché nel rispetto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate, emanati dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel luglio 2018.

Vi informiamo che la Politica sulla Remunerazione 2020 (che rappresenta la Sezione I della Relazione) è stata approvata dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 14 novembre 2019 e in data 24 febbraio 2020 e dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020.

In pari data, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio ha approvato la Relazione sulla Remunerazione che è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio successivo (2020) e – fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 cod. civ. - dei componenti degli organi di controllo nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la Sezione II illustra nominativamente i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornisce – secondo lo standard stabilito da Consob - un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione; illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a

quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, nonché le informazioni sulle Phantom Shares come da Piano implementato il 17 ottobre 2018 di cui alla tabella 3 A Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti.

La relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Lainate Viale Italia 77 nonché all'indirizzo *internet* della Società, <https://www.saesgetters.com/it/investor-relations/area-investors/assemblea-dei-soci>.

Vi rammentiamo infine che il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato, e l'assemblea è chiamata a deliberare:

- ai sensi dell'art. 123-*ter*, commi 3-*bis* e 3-*ter*, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, con voto vincolante; qualora l'Assemblea dei soci non approvasse la Politica di Remunerazione che costituisce la prima sezione della Relazione, continuerebbero a trovare applicazione le remunerazioni conformi alla più recente Politica approvata dalla Assemblea o, in mancanza, le prassi vigenti;
- ai sensi dell'art. 123-*ter*, commi 4 e 6, in senso favorevole o contrario, sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione, con voto non vincolante.

Ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione

Quanto al punto 2.1. all'ordine del giorno:

*“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di SAES Getters S.p.A.:*

*- preso atto delle informazioni ricevute;*

*delibera*

*a) di approvare la politica della società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio successivo e, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti degli organi di controllo, come descritta nell'apposita Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* commi 3, 3-*bis* e 3-*ter* del D.Lgs. n. 58/1998;*

*b) di esprimere parere favorevole sulle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica di cui al precedente punto (a) del deliberato;*

*c) di dare mandato al Presidente e al Vice Presidente ed Amministratore Delegato, disgiuntamente fra loro, per espletare le formalità richieste dalla normativa vigente, nonché per compiere tutto quanto occorra per la completa esecuzione della deliberazione sopra riportata, con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario e opportuno, nessuno escluso e con facoltà di delega a terzi.”*

Quanto al punto 2.2 all’ordine del giorno:

*“L’Assemblea ordinaria degli Azionisti di SAES Getters S.p.A.:*

*- preso atto delle informazioni ricevute;*

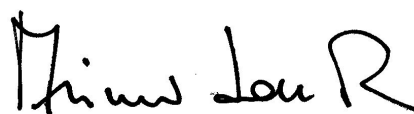
*delibera*

*a) di approvare la seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 comma 4 e art. 84-quater e relativo Allegato 3A, Schema 7-bis della delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 concernente la disciplina degli emittenti;*

*b) di dare mandato al Presidente e al Vice Presidente ed Amministratore Delegato, disgiuntamente fra loro, per espletare le formalità richieste dalla normativa vigente, nonché per compiere tutto quanto occorra per la completa esecuzione della deliberazione sopra riportata, con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario e opportuno, nessuno escluso e con facoltà di delega a terzi.”*

Lainate, 12 marzo 2020

per il Consiglio di Amministrazione



Dr Ing. Massimo della Porta  
Presidente

## **SAES Getters S.p.A.**

### **PRIMA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3 e 3-*bis*, del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-*quater* e relativo all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* – sezione I della delibera Consob n. 11971/1999 concernente la disciplina degli Emittenti.

# SAES GETTERS S.P.A.

## Politica di Remunerazione delle Risorse Strategiche 2020

### Premessa

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di SAES Getters S.p.A. (di seguito “**SAES**” o la “**Società**”) è definita in misura adeguata al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle skill professionali (sia manageriali che tecniche) richieste per gestire con successo la Società e le sue strategie, come definite dal Consiglio di Amministrazione, nonché per aiutare il perseguimento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società stessa.

La Società definisce e aggiorna la politica sulle remunerazioni (la “**Politica di Remunerazione**” o anche solo “**Politica**”) che riassume i principi e le procedure alle quali il Gruppo SAES (come di seguito definito) si attiene al fine di:

- consentire la corretta applicazione delle prassi retributive;
- garantire un adeguato livello di trasparenza sulla Politica e sui compensi corrisposti;
- favorire il corretto coinvolgimento degli organi societari competenti nella valutazione ed approvazione della Politica.

La presente Politica ha validità dalla data della sua approvazione fino alla approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2020.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel luglio 2018, cui SAES ha aderito e tiene conto delle previsioni di cui all’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il “**TUF**”), all’art. 84-quater del Regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”) e all’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schema 7-bis; nonché delle disposizioni contenute nella procedura per le operazioni con parti correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

La Politica si applica agli Amministratori ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come meglio esplicitato nel prosieguo. Di seguito è indicato un Glossario tecnico di alcuni termini ricorrenti:

**Amministratori Esecutivi ovvero investiti di particolari cariche:** sono gli amministratori che ricoprono la carica di Presidente e Amministratore Delegato di SAES Getters S.p.A.

**Amministratori non esecutivi ovvero non investiti di particolare cariche:** sono gli amministratori di SAES Getters S.p.A. nominati dall’Assemblea degli Azionisti privi di particolari deleghe e che non ricoprono ruoli operativi nella Società o nelle sue controllate.

**Amministratori indipendenti:** sono gli amministratori di SAES Getters S.p.A. che rispondano ai requisiti di indipendenza definiti dall’art. 3 del Codice di Autodisciplina.

**Dirigenti con Responsabilità Strategiche:** sono quelle risorse che ricoprono ruoli organizzativi da cui discendono poteri e responsabilità, direttamente o indirettamente, inerenti le attività di pianificazione, direzione e

controllo delle attività della Società. La definizione include gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa e ricomprende anche i membri effettivi del Collegio Sindacale, come definito dal regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato, in materia di operazioni con parti correlate.

**Dirigente Strategico:** I dirigenti, individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi che siano membri del c.d. Corporate Management Committee e altri dirigenti che sempre il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, ritenga ricoprano ruoli organizzativi di rilievo strategico all'interno della Società; in entrambi i casi con un'anzianità di servizio globale di almeno tre anni in Società.

**Codice/Codice di Autodisciplina:** il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da Borsa Italiana S.p.A.

**Comitato Remunerazione e Nomine:** il Comitato per la Remunerazione e Nomine costituito dalla Società in recepimento dell'art. 6 del Codice.

**Corporate Management Committee:** un comitato istituito dalla Società nell'ambito del quale gli Amministratori Esecutivi forniscono linee guida e condividono obiettivi con i loro riporti gerarchici diretti.

**Gruppo o Gruppo SAES:** indica l'insieme delle società controllate o collegate a SAES ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.

**MBO (Management by Objectives):** indica la componente variabile annuale della remunerazione (Incentivo Annuale) conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti. Tale piano è riservato agli Amministratori Esecutivi.

**PfS (Partnership for Success):** indica la componente variabile annuale della remunerazione (on target bonus del 40% sulla retribuzione base) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali per la popolazione dei dipendenti che partecipano a tale Piano.

**Piano di cessione di Assets:** indica il Piano illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica relativo ai compensi straordinari erogabili alle condizioni stabilite dal Piano agli Amministratori Esecutivi, a membri del Corporate Management Committee ed ai partecipanti al piano PfS in occasione della cessione straordinaria di Assets aziendali.

**Piano LTI:** indica il Piano "Long Term Incentive" illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica, per gli Amministratori Esecutivi, e nel paragrafo 9 per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri del Collegio Sindacale). La componente di retribuzione erogabile sulla base del Piano LTI è corrisposta con un differimento triennale.

**Piano di Phantom Shares:** indica il Piano illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica che si propone di incentivare gli Amministratori Esecutivi e managers selezionati al raggiungimento di risultati di lungo termine.

**RAL (Retribuzione Annua Lorda):** indica i compensi annui fissi per gli Amministratori Esecutivi (Compenso Base) e la componente fissa annua lorda della remunerazione per il personale assunto con un rapporto di lavoro dipendente.

**RGA (Retribuzione Globale Annuale):** per gli amministratori indica la RAL incrementata dalla media della remunerazione variabile (come di seguito definita) effettivamente corrisposti nell'ultimo biennio. Per il personale assunto con un rapporto di lavoro dipendente indica la RAL incrementata dagli elementi retributivi variabili corrisposti nell'ultimo anno.

**Remunerazione Variabile:** è rappresentata, per gli Amministratori Esecutivi, dai compensi legati al raggiungimento degli obiettivi stabiliti dal piano di MBO e da quelli erogati dal Piano LTI, corrisposti in modo differito; nel caso di rapporti di lavoro dipendente dalle erogazioni derivanti dal piano PfS.

**Yearly Total Direct Compensation Target:** indica la sommatoria (i) della RAL, (ii) della componente variabile annuale lorda che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target (MBO/PfS); (iii) dell'annualizzazione della componente variabile lorda a medio/lungo termine (c.d. Piano LTI) che il beneficiario ha diritto a percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target.

## 1. Principi e finalità

La Società definisce e applica una Politica sulla remunerazione su base annuale. La Politica si propone di attrarre, motivare e trattenere risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi strategici del Gruppo, che opera in mercati tecnologici complessi, diversi e molto competitivi tenendo conto delle dinamiche del mercato del lavoro a livello mondiale. Negli ultimi anni il modello di business del Gruppo SAES è stato ed è soggetto a profondi cambiamenti, rendendo necessario un frequente riallineamento della Politica.

In particolare il Gruppo ha predisposto un piano strategico che contempla, come proprio elemento fondamentale e qualificante, lo sviluppo in innovazione e che si sostanzia in un piano industriale volto a concentrare gli investimenti proprio sulla innovazione e a conseguire così risultati sia mediante crescita organica, sia inorganica.

La Società opera sui mercati internazionali diversificati con divisioni dedicate, in diversi contesti tecnologici e, pur essendo il Quartier Generale localizzato in Italia, la gestione del Gruppo richiede un approccio multi-business con mercati e settori a velocità differenziate, che richiedono competenze complesse ed una notevole flessibilità culturale-manageriale.

La Politica è definita con l'obiettivo di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti e persegue l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo. Un aspetto fondamentale a tale proposito è rappresentato dalla coerenza e dal rispetto, nel tempo, dell'impostazione che la sorregge. Ne consegue che un aspetto di particolare rilevanza nel definire la remunerazione è rappresentato dalla creazione di meccanismi che creino un'identificazione tra management e azienda, siano adeguati alla realtà dei mercati globali di riferimento e garantiscano stabilità organizzativa.

Nel 2018, la Politica di Remunerazione è stata oggetto di revisione e sono state apportate alcune innovazioni idonee a rafforzare il raggiungimento degli obiettivi degli azionisti. E' stato così dato corso al Piano Asset (si veda il paragrafo 7.3 che segue) ed al Piano Phantom Shares (si veda paragrafo 7.4 che segue), entrambi tuttora in corso.

In merito alle procedure poste in essere per l'adozione e l'attuazione della Politica di Remunerazione nonché delle condizioni per la Società relative alle deroghe temporanee alla Politica stessa, si veda il paragrafo 3 che segue.

## 2. Comitato Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dal 17 dicembre 1999, il “Compensation Committee” ora Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni di natura consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine, per quanto concerne la gestione del tema remunerazione, in ossequio all’art. 6 del Codice di Autodisciplina rubricato “Remunerazione degli Amministratori”: 1) elabora e definisce una Politica per la Remunerazione e ne propone l’adozione al Consiglio di Amministrazione; 2) valuta l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; 3) fornisce al Consiglio di Amministrazione proposte e pareri relativamente alla Politica in materia di remunerazione suggerendo eventuali adeguamenti e miglioramenti; 4) esamina le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; 5) esprime pareri o presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, tenuto conto della Politica; 6) verifica l’adeguatezza e la corretta applicazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e la loro coerenza nel tempo; 7) concorre alla determinazione e propone degli obiettivi (target) relativi ai piani di remunerazione variabile per gli Amministratori Esecutivi; 8) verifica il raggiungimento degli obiettivi di remunerazione variabile definiti per gli Amministratori Esecutivi; 9) verifica l’applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione; 10) verifica la sussistenza delle circostanze eccezionali che permettano deroghe temporanee alla Politica di Remunerazione.

Ad oggi il Comitato Remunerazione e Nomine, disciplinato dall’art. 6.P.3 del Codice di Autodisciplina, è composto da Amministratori non esecutivi Indipendenti nelle persone di: Gaudiana Giusti, Luciana Rovelli e Adriano De Maio. Tutti i componenti del Comitato possiedono adeguata esperienza in materia economica/finanziaria e di remunerazione valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina.

Le riunioni (numero, principali argomenti trattati, durata e percentuale di partecipazione dei membri) del Comitato sono riportate nella Relazione sul Governo Societario, cui si rimanda per maggiori dettagli.

## 3. Processo per la definizione, l’approvazione e l’attuazione della Politica - definizione delle eventuali deroghe

### 3.1 Iter approvativo

La definizione della Politica è il risultato di un processo trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato Remunerazione e Nomine ed il Consiglio di Amministrazione della Società. Al primo spettano l’iniziativa e la sottoposizione di proposte al Consiglio di Amministrazione, responsabile della definizione e approvazione della Politica e delle sue eventuali integrazioni e aggiornamenti. Il Comitato Remunerazione e Nomine, nell’espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali tra le quali, con maggiore rilievo e frequenza, la Direzione Risorse Umane della Società. Può avvalersi altresì di un supporto di consulenza da esso prescelto, che fornisce al Comitato le informazioni e le analisi necessarie per assolvere con efficacia alla propria funzione. Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato partecipano alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine. A tali riunioni possono partecipare, all’occorrenza, anche gli altri sindaci. Una volta definite, le proposte elaborate dal Comitato Remunerazione e Nomine sono sottoposte all’approvazione del Consiglio di Amministrazione che, sentito il Collegio Sindacale, delibera su di esse e sulla Politica di Remunerazione.



La Politica di Remunerazione così approvata dal Consiglio di Amministrazione viene sottoposta alla Assemblea dei soci per la sua approvazione con voto vincolante, secondo l'art 123-ter, comma 3-bis TUF, in occasione della deliberazione riguardante la Relazione Finanziaria Annuale.

Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, qualora l'Assemblea dei soci non approvasse la Politica, o sue modifiche, sottoposte al voto della Assemblea stessa, continuerebbero a trovare applicazione le remunerazioni conformi alla più recente Politica approvata dalla Assemblea o, in mancanza, le prassi vigenti.

### 3.2 Durata

La presente Politica di Remunerazione resta valida per il periodo intercorrente tra la sua approvazione e la data di approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all'esercizio che chiude al 31 dicembre 2020, salve sue modifiche approvate con il medesimo iter procedurale sopra indicato e approvate dalla Assemblea dei soci.

### 3.3 Modifiche e Deroghe

La presente Politica di Remunerazione è valida e vincolante per il periodo sopra indicato, salve le eventuali modifiche approvate dalla Assemblea dei soci, secondo l'iter indicato nel paragrafo 3.1.

Le deroghe possono essere approvate solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui le deroghe siano necessarie ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o, ancora, per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Le eventuali deroghe vengono vagliate dal Comitato Remunerazione e Nomine che verifica i) la sussistenza delle condizioni eccezionali, per tali intendendosi situazioni, non previste al momento della approvazione della Politica, il cui verificarsi non consenta alla Società di stare sul mercato rispetto ai *benchmark* che il mercato offre in quel momento, e ii) la coerenza delle deroghe alle condizioni previste dalla presente Politica. Il Comitato Remunerazione e Nomine può avvalersi della consulenza interna delle funzioni aziendali coinvolte, *in primis* la Direzione Risorse Umane della Società, nonché di ogni altra funzione aziendale ritenuta utile alla valutazione, in applicazione dei poteri e delle attribuzioni stabiliti nel Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine. I soli elementi della Politica che possono essere oggetto di deroghe sono i seguenti:

- i. remunerazione fissa, quando la modifica si renda necessaria per trattenere una risorsa considerata chiave;
- ii. remunerazione variabile;
- iii. indennità legate alla carica;
- iv. approvazione di piani di *retention ad hoc*;
- v. percentuali della previdenza integrativa finalizzata al mantenimento del potere di acquisto al pensionamento.

Una volta che il Comitato Remunerazione e Nomine abbia effettuato le verifiche sopra indicate, le proposte di deroga sono discusse dal Consiglio di Amministrazione della Società che, in caso di loro approvazione, provvede alla loro diffusione al pubblico quale informazione privilegiata. Le deroghe e le relative motivazioni sono comunicate altresì alla prima assemblea dei soci successiva alla loro approvazione.

Le informative al pubblico relative alle deroghe alla presente Politica hanno ad oggetto, per ciascuna deroga:

- i. gli specifici elementi cui si è derogato e la specifica informativa che gli stessi erano ricompresi tra gli elementi sopra indicati;
- ii. le informazioni sulla natura delle circostanze eccezionali e le motivazioni secondo le quali la deroga sia necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato;
- iii. informazioni in merito alla procedura seguita e la conferma della conformità di tale procedura alle condizioni procedurali indicate nella presente Politica;
- iv. informazioni relative alla remunerazione corrisposta nelle circostanze eccezionali.

### 3.4 *Relazione sulla Remunerazione*

Ogni anno il Consiglio di Amministrazione approva altresì la Relazione sulla Remunerazione descritta al paragrafo che segue. Il Comitato Remunerazione e Nomine ha approvato la proposta di Politica relativa all'esercizio 2020 in data 14 novembre 2019 e in data 24 febbraio 2020. Nel corso di tale riunione il Comitato ha inoltre valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica approvata con riferimento all'esercizio 2019.

L'Assemblea dei soci è chiamata ogni anno, ai sensi di legge, a deliberare in merito alla seconda sezione della relazione, ove sono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate. Il voto della assemblea è in ogni caso consultivo e non vincolante. In caso di voto negativo da parte della Assemblea dei soci su tale parte della Relazione sulla Remunerazione, il Comitato Remunerazione e Nomine, in apposita riunione, analizza le voci che sono state oggetto di voto negativo e le relative ragioni, formulando così al Consiglio di Amministrazione i propri commenti e, se del caso, eventuali proposte correttive. Il Consiglio di Amministrazione analizza il resoconto del Comitato Remunerazione e Nomine, apportando se del caso modifiche o applicando deroghe specifiche alla Politica della Remunerazione e riferendo le scelte nella successiva Relazione sulla Remunerazione.

### 3.5 *Esecuzione della Politica*

Sulla base della Politica vengono approvate/i:

- dal Consiglio di Amministrazione, le proposte retributive e contrattuali degli Amministratori Esecutivi al momento del conferimento delle deleghe, nonché ogni eventuale successiva modifica o adeguamento;
- dalla Direzione Risorse Umane della Società, con l'approvazione degli amministratori delegati, le proposte di adeguamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri effettivi del Collegio Sindacale);
- dall'Assemblea, i compensi del Collegio Sindacale (si rinvia a tal proposito al successivo paragrafo n. 11).

## 4. Trasparenza

La Politica è inclusa nella Relazione sulla Remunerazione, da sottoporre annualmente all'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, e deve essere predisposta in conformità alle disposizioni di cui all'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e agli Schemi 7-bis e 7-ter, contenuto nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (la "**Relazione sulla Remunerazione**"). La Relazione sulla Remunerazione, nella Sezione II, include

altresì (i) l'indicazione della remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, degli eventuali direttori generali e, in forma aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e (ii) riporta le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nel Gruppo.

La Relazione sulla Remunerazione viene messa a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (1Info) almeno 21 giorni prima dell'assemblea annuale dei soci, di regola coincidente con l'assemblea di approvazione del bilancio, in modo da consentire ai soci di esprimere il proprio voto, vincolante, favorevole o contrario sulla Politica. L'esito del voto espresso dall'assemblea dei soci sulla Politica deve essere posto a disposizione del pubblico sul sito internet della società entro i 5 giorni successivi dalla data dell'assemblea. La Relazione sulla Remunerazione resta pubblicata sul sito internet della Società nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

## 5. La remunerazione degli amministratori – in generale

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra: (i) Amministratori Esecutivi; (ii) Amministratori non Esecutivi e/o Indipendenti. Vi possono poi essere amministratori investiti di particolari cariche (i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, gli amministratori facenti parte dell'Organismo di Vigilanza, il Lead Independent Director, i membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate). Alla data di approvazione della presente Politica sono:

- Amministratori Esecutivi: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Massimo della Porta (che ricopre altresì il ruolo di Chief Technology and Innovation Officer oltre che di Group CEO) e l'Amministratore Delegato Giulio Canale (che ricopre altresì il ruolo di Chief Financial Officer oltre che di Deputy CEO);
- Amministratori non Esecutivi: tutti i restanti consiglieri, e nominativamente, Luciana Rovelli, Adriano De Maio, Alessandra della Porta, Luigi Lorenzo della Porta, Andrea Dogliotti, Stefano Proverbio (Lead Independent Director) e Gaudiana Giusti.

L'assemblea degli Azionisti di SAES in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione ha definito un compenso ex art. 2389, comma 1, cod. civ. complessivo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione. In particolare, il compenso complessivo annuo lordo è stato determinato dall'Assemblea nella misura pari a 343.000 euro ed è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione riunitosi successivamente alla nomina come segue:

- Euro 20.000 per ciascun consigliere di amministrazione; e
- Euro 30.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio ha inoltre stabilito i seguenti compensi per i comitati interni al Consiglio di Amministrazione:

- euro 10.000 per ciascun componente del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità ed euro 17.000 per il suo Presidente;
- euro 10.000 per ciascun componente del Comitato Remunerazione e Nomine ed euro 15.000 per il suo Presidente;
- nessun compenso è previsto per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Il Consiglio ha stabilito inoltre i seguenti compensi annuali:

- euro 18.000 ai due consiglieri indipendenti facenti parte dell'Organismo di Vigilanza ed euro 20.000 per il suo Presidente;
- euro 25.000 al Lead Independent Director.

È stato in tal modo aggiornato il valore economico dei precedenti corrispettivi, che erano rimasti sostanzialmente invariati dal 2006. Ai Consiglieri spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni connesse al ruolo. In linea con le “best practice” è prevista una polizza assicurativa c.d. “D&O (Directors & Officers) Liability” che copre la responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni, finalizzata anche a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da azioni risarcitorie di soggetti terzi. Tale polizza copre i casi di possibili risarcimenti connessi alle responsabilità del management, come previsto in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile, e di quelli derivanti dalle norme in materia di mandato, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave. Infine, anche in questo caso in linea con le “best practice”, per gli amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile di compenso né essi sono destinatari di piani di remunerazione basati direttamente o indirettamente su azioni.

## 6. Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

Il Comitato Remunerazione e Nomine formula al Consiglio di Amministrazione proposte e/o pareri in relazione al compenso da attribuire agli Amministratori Esecutivi (Presidente e Vice Presidente / Amministratore Delegato della Società). La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- una componente annua lorda fissa (RAL);
- un incentivo monetario articolato in una componente annuale (denominata MBO), conseguibile a fronte del raggiungimento di obiettivi aziendali predefiniti e in una componente triennale (LTI – Long Term Incentive) focalizzata su un arco temporale più ampio;
- un piano di remunerazione strategica che si compone di un piano legato alla cessione di Assets e di un piano di Azioni Phantom.

Questi schemi si propongono di remunerare il contributo alla creazione di valore definendo altresì, attraverso un piano di Phantom Shares, un premio fedeltà legato all'anzianità nel ruolo e commisurato nell'*an* e nel *quantum* al raggiungimento di obiettivi di lungo termine. Il pacchetto retributivo previsto per gli Amministratori Esecutivi tiene conto delle condizioni estremamente competitive del mercato globale ed è definito per attrarre e trattenere un management di livello adeguato. Nel definire la sua articolazione è stata tenuta in considerazione l'esigenza di allineamento con gli interessi degli azionisti ed è stato pertanto stabilito di collegare una parte molto importante della retribuzione alle performance aziendali e alla creazione di valore nel medio-lungo termine. Uno sbilanciamento sul breve, oltre a non essere allineato alle best practice, troverebbe scarsa giustificazione in un settore nel quale il successo della Società prescinde in gran parte dalle ottimizzazioni di breve termine. La componente fissa è determinata in misura proporzionale alla complessità dei business/mercati, all'ampiezza del ruolo, alle responsabilità e rispecchia l'esperienza e le competenze del titolare in modo da remunerare la posizione, l'impegno e la prestazione anche nel caso in cui gli obiettivi della Società non siano raggiunti per cause indipendenti dalla performance degli amministratori (ad esempio: avverse condizioni di mercato). È altresì importante la coerenza con la quale la Politica viene applicata nel tempo, per assicurare la necessaria stabilità organizzativa. Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti il Consiglio di Amministrazione tiene conto dell'ampiezza delle deleghe conferite agli Amministratori Esecutivi e della relativa seniority nel ricoprire la posizione. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

a) la componente fissa ha generalmente un peso adeguato e sufficiente sul Yearly Total Direct Compensation Target, allo scopo di evitare oscillazioni troppo ampie che non sarebbero giustificate alla luce della struttura del mercato del lavoro in precedenza indicata ed alla specificità del business tecnologico in cui opera il Gruppo SAES;

b) l'incentivo a target MBO (annuale) nel caso del raggiungimento degli obiettivi può rappresentare una componente significativa ma non può essere superiore al 120% della RAL per il Presidente e al 75% per l'altro Amministratore Delegato;

c) tutti i pagamenti sono effettuati in epoca successiva all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza.

Gli Amministratori Esecutivi che ricoprono cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate non percepiscono alcuna remunerazione aggiuntiva rispetto alla remunerazione descritta in questa Politica. Si rimanda al successivo paragrafo 7 per una descrizione più analitica dei piani di remunerazione variabile.

Per quanto riguarda i benefits e perquisites la Società prevede una politica allineata alle migliori prassi di mercato, applicata a tutto il management. Poiché gli Amministratori Esecutivi non sono legati da un rapporto di lavoro dirigenziale e non godono pertanto delle coperture assicurate ai dirigenti strategici, il Consiglio di Amministrazione prevede a loro favore:

- un Trattamento di Fine Mandato (il **"TFM"**) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 con caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 cod. civ., riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale. Il TFM è stato istituito dall'assemblea dei soci di SAES il 27 aprile 2006 e dalle successive assemblee di nomina (21 aprile 2009, 24 aprile 2012, 28 aprile 2015 e 24 aprile 2018). Beneficiari del TFM sono il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché eventualmente altri amministratori esecutivi, individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo esame della situazione retributiva e contributiva del singolo amministratore. L'istituzione del TFM è finalizzata a consentire il raggiungimento, a fine carriera, di una copertura pensionistica in linea con gli standard italiani ed internazionali identificato nella misura del 50% dell'ultimo emolumento globale percepito. Alle deliberazioni relative al TFM è data attuazione mediante sottoscrizione di una polizza TFM presso una primaria compagnia di assicurazione, in linea con i requisiti di legge, alimentata con un premio annuo di importo pari alla quota di accantonamento prevista dal piano, attualmente nella misura del 22% dei compensi - fissi e variabili - erogati agli amministratori beneficiari, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 cod. civ.
- una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali;
- un trattamento per morte e invalidità permanente da malattia;
- una copertura sanitaria;
- ulteriori benefit tipici per la carica.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è compiuta dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione con l'eventuale supporto di consulenti esterni con comprovate e specifiche competenze nel settore, previa verifica della loro indipendenza.

## 7. Piani di Remunerazione Variabile: MBO / LTI / Cessione di Assets / Phantom Shares

La Remunerazione Variabile aziendale si articola in un piano di incentivazione di breve termine denominato MBO per gli Amministratori Esecutivi e PfS per i dipendenti, integrato da una componente differita (LTI) legata al raggiungimento di target di performance su un orizzonte temporale triennale.

Il piano MBO/PfS e il piano LTI costituiscono, nel loro complesso, il piano di incentivazione aziendale (con una componente di breve termine ed una differita). Dal 2018 lo schema è stato integrato da un piano di remunerazione strategica basato su un Piano di remunerazione legato alla Cessione di Assets e un Piano di Phantom Shares finalizzati a remunerare il management in funzione del valore creato per gli azionisti istituendo altresì per tale via una sorta di premio alla carriera legato alla generazione di valore.

Inoltre, i Consigli di Amministrazione di società controllate potranno approvare Incentive Plan specifici in favore di loro dirigenti o di eventuali ulteriori risorse, di volta in volta individuate dai medesimi Consigli di Amministrazione.

### 7.1. Piano MBO

La componente variabile annuale (“MBO”) remunera la performance su base annua. Gli obiettivi del MBO per gli Amministratori Esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in linea con la Politica, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, e sono connessi alla performance, su base annuale, della Società e del Gruppo. L’incentivo è assoggettato ad un cap differenziato (rispettivamente 120% e 75% per il Presidente / AD e il Vice Presidente/AD/CFO) ed i piani prevedono obiettivi differenziati. Per il Presidente / Amministratore Delegato gli obiettivi e l’incentivo sono parametrati al raggiungimento dell’EBITDA Target Adjusted consolidato (per tale intendendosi l’Utile consolidato prima delle Imposte, degli Interessi e degli Ammortamenti, depurato da tutti i costi non ricorrenti nell’ultimo esercizio di riferimento, al fine di evitare un rallentamento degli investimenti che potrebbero avere influenza sull’EBITDA, con effetto contrario alla creazione di valore nel medio e lungo termine). Il valore di riferimento dell’EBITDA Target Adjusted consolidato, come sopra definito, viene proposto, con riferimento ad un esercizio entro il marzo dell’anno cui tale esercizio si riferisce, dal Comitato Remunerazione e Nomine al Consiglio di Amministrazione, la seguente scaletta rappresenta l’incentivo in base alle diverse percentuali di raggiungimento dell’EBITDA Target Adjusted consolidato, come sopra definito:

EBITDA CONSOLIDATA	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO				
	<80%	80%	100%	120%	>120%
	Range: 80 - 120				
INCENTIVO	0%	40%	80%	120%	120%
	Range: 40 - 120 (- 50% / + 50% rispetto al target dell'80% del Compenso Base )				

Con riferimento al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO gli obiettivi sono stabiliti sia con riferimento ad un EBITDA Target Adjusted consolidato, secondo quanto già descritto con riferimento al Presidente / AD, sia ad un Cash Flow Target consolidato, determinato per ogni esercizio con le medesime modalità sopra descritte con riferimento all’EBITDA Target Adjusted consolidato.

Di seguito la scaletta incentivo/grado di raggiungimento riferita al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO:

MEDIA PARAMETRI DI EBITDA E CASH FLOW	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO				
	<80%	80%	100%	120%	>120%
	Range: 80 - 120				
INCENTIVO	0%	25%	50%	75%	75%
	Range: 25 - 75 (- 50% / + 50% rispetto al target dell'80% del Compenso Base )				

## 7.2. Piano LTI

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato, dal 2009, un sistema di incentivazione connesso al raggiungimento degli obiettivi di volta in volta contenuti nel piano strategico triennale denominato Piano LTI (Long Term Incentive). Secondo tale piano, confermato negli anni successivi, in caso di raggiungimento degli obiettivi del piano strategico triennale, il partecipante matura un incentivo LTI determinato in percentuale della propria componente fissa annua lorda/RAL in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano LTI. Questa componente variabile a medio/lungo termine a target non può essere superiore al 100% della componente fissa annua lorda/RAL al raggiungimento dell'obiettivo target. La maturazione inizia al raggiungimento dell'80% del target e, qualora venga superato il target, aumenta proporzionalmente sino all'ammontare massimo (cap) pari al 200% della RAL, previsto in corrispondenza del raggiungimento del 125% del target secondo la seguente progressione:

TARGET DI EBIT CONSOLIDATO	PARAMETRO	LONG TERM INCENTIVE ESPRESSO IN PERCENTUALE DEL COMPENSO BASE
	75	0,00%
	80	20,00%
	85	40,00%
	90	60,00%
	95	80,00%
	100	100,00%
	105	120,00%
	110	140,00%
	115	160,00%
	120	180,00%
	125	200,00%

In questo caso l'obiettivo è determinato da un EBIT Target Adjusted consolidato (ossia dall'EBIT consolidato depurato da tutti i costi non ricorrenti dell'ultimo esercizio di riferimento, al fine di evitare un rallentamento degli investimenti che potrebbero avere influenza sull'EBIT, con effetto contrario alla creazione di valore nel



medio e lungo termine). L'EBIT Target Adjusted consolidato è determinato con le medesime modalità già indicate per la fissazione dell'EBITDA Target Adjusted consolidato di cui al paragrafo 7.1.

Il pagamento dell'incentivo viene differito all'ultimo esercizio del triennio di riferimento. Il pagamento è successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza. Con cadenza annuale il Comitato Remunerazione e Nomine propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi del MBO e procede, nell'esercizio successivo, ad una verifica della performance dell'Amministratore Esecutivo al fine di definire il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente. Il Comitato propone altresì al Consiglio di Amministrazione, a fronte della presentazione ed approvazione del piano triennale, l'obiettivo target del Piano LTI verificandone successivamente il grado di raggiungimento. In caso di mancato raggiungimento della soglia di accesso il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno pro-quota, all'erogazione dell'incentivo LTI.

Il Piano LTI ha anche finalità di retention. Infatti in caso di cessazione del mandato intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano e l'incentivo triennale non può essere erogato, neppure pro-quota.

### 7.3. Cessione di Assets

Ad aprile 2018, la Società ha approvato uno schema di ulteriore remunerazione collegato alla cessione di Assets aziendali e in uno schema di Phantom Shares. Il **"Piano Asset"** si propone di remunerare i beneficiari in relazione alla realizzazione, da parte della Società, di benefici economici derivanti dalla cessione di partecipazioni, immobilizzazioni e cespiti. Le finalità che il Piano intende perseguire sono la retention dei beneficiari e l'allineamento delle loro performance agli interessi aziendali. Il Piano rappresenta un meccanismo di incentivazione autonomo che tiene conto delle competenze, dell'anzianità e dell'esperienza di ciascun beneficiario quali valori aggiunti nella guida e nel supporto del raggiungimento di risultati strategici ed eccellenti. In considerazione della sua natura contingente il Piano non costituisce una voce del compenso degli amministratori o della retribuzione dei dipendenti e non entra a far parte degli elementi per la determinazione del TFM per gli amministratori e del TFR per i dipendenti né ha, per questi ultimi, alcuna incidenza sugli istituti retributivi diretti o indiretti.

Il Piano Asset è rivolto a:

- (i) i due Amministratori Esecutivi con la carica di Presidente e Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione e che, anche considerati eventuali rinnovi, siano in carica quale Presidente o Vice Presidente da almeno tre esercizi alla data di approvazione del Piano Asset stesso;
- (ii) i Dirigenti Strategici e
- (iii) i dipendenti della Società, diversi dai Dirigenti Strategici, individuati, a insindacabile giudizio del Consiglio, tra quelli che partecipino al piano di remunerazione variabile denominato Partnership for Success (PfS) e che, alla data di approvazione del Piano, abbiano una anzianità aziendale globale di almeno tre anni alle dipendenze della Società.

Entro il 30 giugno di ogni anno il Consiglio di Amministrazione della Società potrà individuare ulteriori Dirigenti Strategici e/o PfS destinatari del Piano Asset che abbiano maturato i requisiti di anzianità aziendale previsti dal Piano stesso. Il Piano Asset, che ha una durata di nove anni dalla sua approvazione, riconosce a favore dei beneficiari il diritto di ricevere l'erogazione di un incentivo in denaro ed i diritti derivanti dal Piano stesso a favore di ciascun beneficiario non sono suscettibili di atti dispositivi. Gli eventi che, ai termini e condizioni del Piano Asset, possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore dei beneficiari sono le ces-



sioni (vendita, fusione, permuta, conferimento o operazioni similari) di asset (qualsiasi immobilizzazione, materiale o immateriale, cespiti patrimoniale, inclusi brevetti e altri diritti di proprietà intellettuale), di azienda o ramo d'azienda (quali un business, un'unità produttiva, una divisione), di partecipazioni societarie (incluse le partecipate e le controllate) detenute dalla Società direttamente o tramite controllate, suscettibili ed oggetto di cessione.

### **Ammontare e ripartizione dell'incentivo**

Per ciascuna cessione di Asset che si perfezioni entro il periodo di durata del Piano Asset i destinatari dello stesso avranno diritto a ricevere un incentivo lordo complessivo (da ripartirsi tra i beneficiari secondo i criteri indicati nel Regolamento del Piano e di seguito illustrato) calcolato sulla base del 10% della differenza tra il corrispettivo della cessione e il valore di carico dell'assets, rapportato naturalmente alla percentuale oggetto di cessione, purché tale valore risulti superiore a zero. L'ammontare lordo così determinato è previsto sia ripartito come di seguito indicato:

- (i) il 60% dell'incentivo lordo è attribuito agli Amministratori Esecutivi in modo tale che al Presidente sia riconosciuto il 35% dell'incentivo lordo e al Vice Presidente il 25% dell'incentivo lordo. Qualora, ai termini e alle condizioni del Piano, solo un Amministratore Esecutivo abbia diritto all'incentivo, il 60% dell'incentivo lordo sarà attribuito a tale Amministratore Esecutivo.
- (ii) il 25% dell'incentivo lordo è attribuito a tutti i Dirigenti Strategici aventi, ai termini e condizioni del Piano, diritto all'incentivo e tra i medesimi ripartito in parti uguali.
- (iii) il 15% dell'incentivo lordo è attribuito ai PfS aventi diritto all'incentivo e tra i medesimi ripartito in parti uguali.

Spetta al Comitato Remunerazione e Nomine l'accertamento di quegli eventi che, ai termini e condizioni del Piano, possono dar luogo all'erogazione di un incentivo, la quantificazione dell'incentivo spettante a ciascun beneficiario, nonché il compimento di ogni e qualsiasi atto, adempimento, formalità e comunicazione necessaria ai fini dell'attuazione del Piano Asset.

### **Cessazione**

Il Piano Asset cessa di produrre i propri effetti alla scadenza del nono anno successivo alla data di approvazione e quindi il 23 aprile 2027. Ciascun beneficiario perde la qualifica di beneficiario, con la cessazione, a seconda dei casi, della carica di Presidente o Vice Presidente o del rapporto di lavoro (nel caso dei Dirigenti Strategici e PfS), con conseguente decadenza dal diritto di percepire un incentivo, con la sola eccezione dei casi di revoca del mandato di amministrazione senza giusta causa, licenziamento per giustificato motivo o senza giusta causa dei dirigenti.

La Società si riserva il diritto alla restituzione dell'incentivo qualora

- (i) siano accertate circostanze che avrebbero consentito di non procedere all'erogazione (ad esempio: inadempimento doloso o gravemente colposo da parte di un beneficiario degli obblighi di legge o di contratto applicabili, a seconda dei casi, alla carica o al rapporto di lavoro, la violazione dolosa o gravemente colposa di norme o procedure aziendali, del Codice Etico o del modello di organizzazione gestione e controllo della Società), oppure
- (ii) sia accertato che è stato erogato sulla base di dati dolosamente alterati.

## **7.4. Piano Phantom Shares**

Come complemento del piano di remunerazione strategica collegato alla cessione di Assets, dal 2018 la Società ha istituito uno schema di Phantom Shares (**"Piano Phantom Shares"**) riservato agli Amministratori Esecutivi e ai Dirigenti Strategici, come approvato dall'assemblea degli azionisti il 1 ottobre 2018. In una prima fase i Dirigenti Strategici potranno essere individuati solamente tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi che siano membri del c.d. Corporate Management Committee. Successivamente il Consiglio di Amministrazione, entro il 30 giugno di ogni anno (sempre che non siano ancora state assegnate tutte le Phantom Shares assegnabili), potrà individuare come beneficiari alcuni ulteriori Dirigenti. Il Piano si propone di incentivare managers in grado di incidere sui risultati aziendali e far crescere la capitalizzazione della Società. Il Piano Phantom Shares costituisce pertanto uno strumento che si aggiunge al corrispettivo degli Amministratori e alla retribuzione dei dirigenti, finalizzato a creare un meccanismo di incentivazione autonomo che tenga conto delle competenze, dell'anzianità e dell'esperienza di ciascun beneficiario quali valori aggiunti nella guida e nel supporto del raggiungimento di obiettivi strategici. Le finalità che il Piano Phantom Shares intende perseguire sono, allo stesso tempo, la retention dei beneficiari e il miglior allineamento delle loro performance agli interessi degli azionisti. Il Piano Phantom Shares prevede che l'assegnazione gratuita delle Phantom Shares non sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance. L'incentivo che i beneficiari hanno diritto di ricevere ai termini e condizioni del Piano è basato sul numero di Phantom Shares assegnate a ciascun beneficiario e sull'incremento del prezzo di borsa delle azioni registrato alla data dell'evento (ovvero, in caso di Cambio di Controllo in seguito ad offerta pubblica di acquisto, del prezzo dell'offerta pubblica di acquisto) rispetto al valore di assegnazione. Il numero massimo di Phantom Shares complessivamente assegnabili ai beneficiari sulla base del Piano è pari al 12% del numero di azioni ordinarie alla data di approvazione del Piano da parte del Consiglio. Il Consiglio di Amministrazione, con la medesima delibera con cui individua un determinato soggetto come destinatario del Piano, determina, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, anche il numero di Phantom Shares al medesimo assegnabili e la percentuale di ripartizione del numero di azioni assegnabili. Nel caso in cui i beneficiari perdano i propri diritti ai sensi del Piano Phantom Shares, le Phantom Shares loro precedentemente assegnate saranno considerate non assegnate e pertanto potranno, a discrezione del Consiglio di Amministrazione, essere offerte a nuovi beneficiari oppure a chi è già beneficiario, al medesimo valore di assegnazione di quello delle Phantom Shares precedentemente assegnate.

In caso di operazioni sulle azioni ordinarie o sul capitale della Società quali la conversione in azioni ordinarie di altre categorie di azioni, il raggruppamento o split di azioni, aumenti di capitale, fusioni, scissioni, riduzioni del capitale, annullamento di azioni, riduzioni del valore nominale delle azioni ordinarie, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto consultivo del Comitato Remunerazione e Nomine, apporterà al Piano Phantom Shares le modifiche e integrazioni ritenute necessarie od opportune per mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano. Analogo principio troverà applicazione nel caso di modifiche legislative o regolamentari ed altri eventi suscettibili di alterare i contenuti sostanziali ed economici del Piano. Il valore di assegnazione è pari alla media ponderata dei prezzi delle azioni ordinarie rilevati nei 36 mesi precedenti rispetto alla data d'individuazione del singolo destinatario del Piano da parte del Consiglio di Amministrazione. Il prezzo delle azioni ordinarie alla data dell'evento sarà pari alla media ponderata dei prezzi ufficiali delle azioni ordinarie rilevati nei giorni di negoziazione che ricadono nei 90 giorni di calendario precedenti la data dell'evento (salvo che nel caso del Cambio di Controllo a seguito di offerta pubblica d'acquisto volontaria o obbligatoria). Ciascun beneficiario perde irrevocabilmente il diritto a percepire un incentivo qualora, prima dell'erogazione dell'incentivo: (a) se Amministratore Esecutivo: rassegni le proprie dimissioni volontarie; sia revocata la carica di Amministratore, per giusta causa; ricorrendo una giusta causa, gli sia revocata la carica

di Presidente o Vice Presidente o siano modificate sostanzialmente le deleghe e poteri o sia modificato sostanzialmente il ruolo o la collocazione organizzativa; (b) se Dirigente Strategico, rassegni le proprie dimissioni volontarie o sia licenziato per giusta causa.

Le Phantom Shares sono assegnate rispettando il principio di parità di assegnazione, a parità di anzianità di servizio globale, tra i Dirigenti Strategici che siano invitati a partecipare al Piano nello stesso momento. Gli eventi che possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore, a seconda dei casi, degli Amministratori Esecutivi o di uno di essi (o dei suoi eredi) sono i seguenti: (i) Cambio di Controllo; (ii) mancato rinnovo della carica di Amministratore alla scadenza del mandato; (iii) revoca senza giusta causa della carica di Amministratore da parte dell'Assemblea; (iv) revoca della carica di Presidente o Vice Presidente o sostanziale modifica delle deleghe e poteri o sostanziale modifica del ruolo o della collocazione organizzativa senza la ricorrenza di una giusta causa; (v) dimissioni dell'Amministratore per giusta causa, da ricondursi, a titolo esemplificativo, a una modifica dei poteri, della collocazione organizzativa e del ruolo dell'Amministratore senza che ne ricorra una giusta causa; (vi) morte dell'Amministratore; (vii) invalidità permanente tale da impedire l'esercizio della carica di Presidente o di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione; (viii) cessazione della carica per il raggiungimento dell'età pensionabile.

Gli eventi che possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore, a seconda dei casi, dei Dirigenti Strategici o di uno di essi (o dei suoi eredi) sono i seguenti: (i) Cambio di Controllo; (ii) dimissioni per giusta causa; (iii) licenziamento per giustificato motivo oggettivo; (iv) morte o invalidità permanente tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro; (v) delisting; (vi) cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento dell'età pensionabile.

Per i soli beneficiari che siano Dirigenti Strategici, l'importo dell'incentivo sarà: (i) diminuito del 50% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale inferiore a 10 anni; (ii) incrementato del 10% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 15 anni; (iii) incrementato del 20% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 20 anni; (iv) incrementato del 30% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 25 anni; (v) incrementato del 50% se il beneficiario, avuto riguardo alla data dell'evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 30 anni.

Le Phantom Shares non sono suscettibili di cessione e, più in generale, di atti dispositivi. In data 17 ottobre 2018 il Consiglio di Amministrazione ha formalmente approvato il regolamento del piano, senza apportare modifiche alla bozza già allegata alla relazione all'Assemblea, e ha dato avvio all'attuazione del piano, individuando, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nominativamente i beneficiari del piano e determinando il numero di Phantom Shares da assegnare gratuitamente a ciascun beneficiario. In conformità ai criteri stabiliti dal regolamento del piano, il c.d. valore di assegnazione di ciascuna Phantom Share, è stato determinato in Euro 16,451. Il Comunicato stampa emesso in pari data recava le informazioni di cui alla tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (inclusi beneficiari e singoli ammontari).

## **8. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto**

Per quanto concerne gli Amministratori Esecutivi nessuna indennità è dovuta in caso di revoca del mandato per giusta causa. Peraltro la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato diversi da quelli indicati in questa Politica. La corresponsione di una specifica indennità è riconosciuta in caso di revoca da parte dell'Assemblea o revoca delle deleghe da parte del Consiglio, senza giusta causa nonché risoluzione ad iniziativa dell'amministratore in caso di sostanziale

modifica del ruolo, della collocazione organizzativa o delle deleghe attribuite e/o i casi di OPA “ostile” o più in generale di dimissioni per giusta causa motivate da ragioni diverse da quelle a titolo esemplificativo menzionate. In tali casi l’indennità è pari a 3,5 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la RGA (retribuzione globale annua, costituita dal compenso fisso a cui va aggiunta la media di quelli variabili percepita nel biennio precedente). Questo ammontare è definito allo scopo di garantire un trattamento omogeneo tra Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è allineato con le prevalenti prassi di mercato delle società quotate. In caso di mancato rinnovo della carica, è previsto un indennizzo pari a 2,0 annualità del compenso annuo lordo intendendosi la somma del compenso globale (compenso annuo lordo definito come la somma del compenso fisso annuale incrementato della media delle remunerazioni variabili percepite nel biennio precedente). In caso di dimissioni dalla carica, nessuna indennità spetta agli Amministratori Esecutivi, che sono tenuti a un periodo di preavviso di sei mesi, in mancanza del quale l’Amministratore dimissionario sarà tenuto a corrispondere alla Società una indennità pari al 25% (venticinque per cento) del compenso fisso annuale. In caso di dimissioni dalla carica per giusta causa (ad esempio: modifica dei poteri, collocazione organizzativa e del ruolo o all’attribuzione di tali poteri, collocazione organizzativa o ruolo ad altri soggetti o comitati e/o al caso di OPA “ostile” che si materializzasse in un cambiamento degli assetti proprietari e di controllo della Società), l’Amministratore non sarà tenuto a rispettare il preavviso e avrà diritto all’erogazione di un indennizzo pari a 3,5 volte la RGA, come in precedenza definita. In caso di malattia o infortunio, che dovessero impedire lo svolgimento della funzione degli amministratori investiti di particolari cariche, è prevista la corresponsione per un periodo non superiore a dodici (12) mesi consecutivi di un indennizzo pari ad una annualità del compenso base annuale. Superato tale periodo, la Società ha la facoltà di recedere, con un preavviso di tre mesi, corrispondendo un indennizzo pari ad Euro 2.500.000 lordi.

## **9. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

Al fine di attrarre, motivare e trattenere i Dirigenti con Responsabilità Strategiche il pacchetto remunerativo per tale popolazione aziendale è composto come segue:

- una componente fissa annua lorda/RAL;
- una componente variabile con erogazione annuale (denominata “PfS” ovvero “Partnership for success”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali/di ruolo con un on target bonus del 40% sul salario base;
- una componente variabile di medio/lungo termine (Piano “LTI”) collegata a specifici obiettivi, ad erogazione differita con un limite massimo di una annualità sul salario base al momento dell’assegnazione.

Gli stipendi base/RAL sono verificati ed all’occorrenza adeguati annualmente dalla Direzione Risorse Umane, con l’approvazione degli Amministratori Delegati, in considerazione di diversi fattori, quali a titolo esemplificativo non esaustivo: a) andamento del mercato del lavoro; b) performance lavorativa; c) livello di responsabilità/ruolo; d) equilibrio/equità livelli retributivi interni; e) benchmark di società comparabili per posizioni simili; f) esperienza, competenza, potenziale, prospettive di carriera.

Le componenti variabili mirano a motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di obiettivi annuali (MBO/PfS) nonché di obiettivi strategici a più lungo termine. Il Piano LTI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si propone di fidelizzare e motivare le risorse chiave facendo leva su una struttura retributiva modificata in alcune componenti, che consenta l’accumulazione di un capitale di lungo termine. Il Piano LTI è finalizzato a garantire alla Società di godere di una maggiore stabilità organizzativa quale risul-

tato di un presidio delle posizioni chiave che garantisca una continuità di gestione e l'allineamento agli obiettivi strategici aziendali anche su un orizzonte temporale di medio periodo. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, essendo tutti inquadrati come dirigenti, godono di benefici non monetari che includono polizze sanitarie, polizze infortuni (professionale ed extra-professionale), polizza vita e benefici previdenziali. Nel corso del 2013 la Società ha istituito per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli altri dirigenti della Società un programma ad hoc di benefici non monetari denominato Flexible Benefits il cui ammontare varia a seconda dell'anzianità in servizio nella qualifica dirigenziale (anzianità calcolata con riferimento esclusivo a SAES).

Per il 2020 gli importi sono i seguenti: 4.000 euro per dirigenti con anzianità nella qualifica in SAES da oltre 6 anni; 3.000 euro per gli altri dirigenti.

Infine i Dirigenti con Responsabilità Strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società, ai sensi del contratto di lavoro (CCNL dirigenti industria) che stabilisce i limiti, ammontare e modalità applicative. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate o in altri organismi societari (es. Organismo di Vigilanza) non percepiscono, di massima, alcuna remunerazione aggiuntiva rispetto alla remunerazione che ricevono in qualità di dipendenti. Questo principio si applica anche a tutti gli altri dirigenti del Gruppo non aventi responsabilità strategiche.

#### **10. Patti di non concorrenza e “Change of control”**

La Società può stipulare con i propri Amministratori Esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedano, per il momento in cui cessi il rapporto, il riconoscimento di un corrispettivo rapportato al compenso annuale e parametrato in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo stabilito nel patto stesso. Il vincolo, da terminarsi di volta in volta, è riferito al settore merceologico/mercato in cui opera il Gruppo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i Paesi in cui opera il Gruppo. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche facenti parte del c.d. Corporate Management Committee è previsto, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto dettato dall'art. 13 del CCNL, che al verificarsi di un “change of control” il dirigente possa risolvere il rapporto entro 180 giorni dalla data legale di avvenuto cambiamento senza obbligo di preavviso e con il riconoscimento di una indennità pari a 3 annualità globali (inclusiva delle media dei variabili previsti: PFS, LTIP) lorde oltre che il diritto alla indennità di preavviso prevista dall'art. 23 del CCNL in caso di risoluzione. Analogamente, in caso di “change of control” la Società che decida di risolvere il rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche facenti parte del c.d. Corporate Management Committee entro 180 giorni dalla data legale di avvenuto cambiamento garantirà agli stessi, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto dettato dagli artt. 19-22-23 del CCNL, il riconoscimento di una indennità pari a 3 annualità globali (inclusiva delle media dei variabili previsti: PFS, LTIP) lorde, oltre che il diritto alla indennità di preavviso prevista dall'art. 23 del CCNL in caso di risoluzione. Per “change of control” si intende qualunque evento che, direttamente o indirettamente, modifichi l'assetto proprietario, la catena di controllo della Società e della società controllante. Tali previsioni derogano in modo migliorativo e si sostituiscono integralmente a quanto disciplinato dal CCNL dirigenti industria e sono parte integrante e sostanziale dei contratti individuali di lavoro.

#### **11. Remunerazione del Collegio Sindacale**

La remunerazione del Collegio Sindacale è deliberata dall'assemblea all'atto della nomina in base alle tariffe professionali (se applicabili) e/o le normali prassi di mercato. In merito, si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 24 aprile 2018 ha determinato la sopra citata retribuzione annuale nella misura di Euro 40.000,00

(quarantamila/00) per il Presidente e di Euro 29.000,00 (ventinovemila/00) per ciascun altro Sindaco Effettivo. A seconda della loro partecipazione ad altri organi di controllo (ad esempio Organismo di Vigilanza), nei limiti consentiti dalla normativa vigente, i sindaci possono ricevere compensi aggiuntivi.

## **SAES Getters S.p.A.**

### **SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 4, del D.Lgs. n. 58/1998 e articolo 84-*quater* e relativo all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* – sezione II, Tabella 1, Tabella 3A, Tabella 3B, nonché Schema 7-*ter* – Tabella 1 e 2 della delibera Consob n. 11971/1999 concernente la disciplina degli Emittenti.

## SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

Esercizio 2019

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	COMPENSI (4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Cognome Nome	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					
DIRGENTI  STRATEGICI	Corporate Human Resources Manager	2019	(1)	€ 310.310 (2)	€ - (3)	€ 235.451 (4)	€ -	€ 15.245 (5)		€ 834.130		€ 273.123 (6)
	Group Legal General Counsel											
	Corporate Research Manager *											
	Group Strategic Marketing & Plan. Manager*											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 310.310	€ -	€ 235.451	€ -	€ 15.245	€ -	€ 834.130	€ -	€ 273.123
(II) Compensi da controllate e collegate				€ - (6)						€ -		
(III) Totale				€ 310.310	€ -	€ 235.451	€ -	€ 15.245	€ -	€ 834.130	€ -	€ 273.123

(\*) Si segnala che con decorrenza 10 giugno 2013, il ruolo di *Corporate Research Manager* è stato soppresso e le responsabilità di quest'ultimo sono confluite al *Chief Technology Innovation Officer*, nella persona dell'Ing. Massimo della Porta. Si segnala inoltre che il ruolo di *Group Strategic Marketing & Planning Manager* è stato assunto *ad interim* dall'Ing Massimo della Porta a fine gennaio 2019.

(1) Contratto a tempo indeterminato.

(2) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(3) Compensi per partecipazione come membro dell'Organismo di Vigilanza

(4) Ammontare compensi per *Una Tantum* dirigenti strategici

(5) Compensi per uso autovettura, polizza sanitaria, *check up* e assicurazione infortuni, invalidità e extraprofessionali

(6) *Severance* riconosciuta e corrisposta a dipendente fuoriuscito nel gennaio 2019



COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (C) (D)			(1)	(2)	(3)		COMPENSI (4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica			Compensi variabili non equity						
Compensi fissi				Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
CANALE GIULIO	Amministratore Delegato  SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1)		€ 390.000,00		€ 11.795,26 (6)		€ 421.795,26		€ -
				€ - (2)						€ -		
				(3)						€ -		
				€ 650.000,00 (4)						€ 650.000,00		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 670.000,00	€ -	€ 390.000,00	€ -	€ 11.795,26	€ -	€ 1.071.795,26	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ -					€ -			
(III)	Totale			€ 670.000,00	€ -	€ 390.000,00	€ -	€ 11.795,26	€ -	€ 1.071.795,26	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per uso autovettura, assistenza sanitaria, *check up* e assicurazione infortuni e extraprofessionali

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (C) (D)			(1)	(2)	(3)		COMPENSI (4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
DELLA PORTA MASSIMO	Presidente  SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione  bilancio al 31.12.2020	€ 30.000,00 (1)		€ 950.400,00		€ 13.717,95 (6)		€ 994.117,95		€ -
				(2)								
				€ - (3)								
				€ 880.000,00 (4)								
				€ - (5)								
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 910.000,00	€ -	€ 950.400,00	€ -	€ 13.717,95	€ -	€ 1.874.117,95	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ -					€ -			
(III)	Totale			€ 910.000,00	€ -	€ 950.400,00	€ -	€ 13.717,95	€ -	€ 1.874.117,95	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per uso autovettura, assistenza sanitaria, *check up* e assicurazione infortuni e extraprofessionali

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			COMPENSI								
				(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
DE MAIO ADRIANO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1)	€ 10.000,00 (6)					€ 30.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ - (3)						€ -		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 20.000,00	€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come membro del Comitato Remunerazione e Nomine relativi al periodo di competenza Gen-Dic 2019

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			(1)	(2)	(3)		COMPENSI (4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	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
Cognome Nome						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DELLA PORTA LUIGI LORENZO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1) € - (2) € - (3) € - (4) € - (5)						€ 20.000,00 € - € - € - € -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000,00	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			(1)	(2)	(3)		COMPENSI (4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Cognome Nome	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
Bonus e altri incentivi							Partecipazione agli utili					
DELLA PORTA ALESSANDRA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1) € - (2) € - (3) € - (4) € - (5)						€ 20.000,00 € - € - € - € -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

## SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

Esercizio 2019

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI

GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
DOGLIOTTI ANDREA	Amministratore  SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1)	(6)				(7)	€ 20.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ 4.040,67 (3)						€ 4.040,67		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 24.040,67	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.040,67	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate									€ -			
(III) Totale				€ 24.040,67	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 24.040,67	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
ROVELLI LUCIANA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1)	€ 47.000,00 (6)					€ 67.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ - (3)						€ -		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.000,00	€ 47.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 67.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 20.000,00	€ 47.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 67.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come:

- Presidente dell'Organismo di Vigilanza per 20.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019
- Membro del Comitato Remunerazione e Nomine per 10.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019
- Presidente del Comitato Controllo e Rischi per 17.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			COMPENSI								
				(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
GIUSTI GAUDIANA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1)	€ 43.000,00 (6)					€ 63.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ 19,80 (3)						€ 19,80		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.019,80	€ 43.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 63.019,80	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 20.019,80	€ 43.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 63.019,80	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come:

- Membro del Comitato Controllo e Rischi per 10.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019

- Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine per 15.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio- 31 Dicembre 2019

- Membro dell'Organismo di Vigilanza per 18.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019



COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			COMPENSI								
				(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
PROVERBIO STEFANO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 20.000,00 (1)	€ 53.000,00 (6)					€ 73.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ - (3)						€ -		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.000,00	€ 53.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 73.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 20.000,00	€ 53.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 73.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come:

- Membro de Comitato Controllo e Rischi per 10.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019
- Membro dell'Organismo di Vigilanza per 18.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019
- Lead Independent Director per 25.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2019

## SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

Esercizio 2019

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI

GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			COMPENSI								
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)				
Cognome Nome	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					
DONNAMARIA VINCENZO	Sindaco effettivo  SAES Getters S.p.A.	Dal 24 aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 40.000,00 (1)						€ 40.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ 2.028,92 (3)						€ 2.028,92		
				€ (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 42.028,92	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.028,92	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 42.028,92	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.028,92	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn- 31 Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (C) (D)			COMPENSI								
	(B)			(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
SPERANZA SARA ANITA	Sindaco effettivo  SAES Getters S.p.A.	Dal 24 Aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 29.000,00 (1)	€ 18.000,00 (6)					€ 47.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 29.000,00	€ 18.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 29.000,00	€ 18.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compenso per partecipazione all'Organismo di Vigilanza per 18.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio 2019 - 31 Dicembre 2019

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)			COMPENSI								
				(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	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					
CIVARDI MAURIZIO	Sindaco effettivo  SAES Getters S.p.A.	Dal 24 Aprile 2018	Approvazione bilancio al 31.12.2020	€ 29.000,00 (1)	(6)					€ 29.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ 4.130,00 (3)					€ 4.130,00			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 33.130,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.130,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 33.130,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 33.130,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 24 aprile 2018 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2019

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
DIRIGENTI STRATEGICI *	VARIE (1)		( A )	( B )	( C )	( A )	( B )	( C )	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	€ 235.451 (2)	€ 172.333 (3)			(4)	€ 102.333 (5)	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(III) Totale			€ 235.451	€ 172.333	€ -	€ -	€ -	€ 102.333	€ -

(\*) Si segnala che con decorrenza 10 giugno 2013, il ruolo di *Corporate Research Manager* è stato soppresso e le responsabilità di quest'ultimo sono confluite al *Chief Technology Innovation Officer*, nella persona dell'ing. Massimo della Porta.  
Si segnala inoltre che il ruolo di *Group Strategic Marketing & Planning Manager* è stato assunto ad interim dall'ing. Massimo della Porta a fine gennaio 2019.

(1) Cariche con Responsabilità Strategiche: *Corporate Human Resources Manager*, *Group Legal General Counsel*

(2) Compensi relativi a *Una Tantum* dirigenti strategici di competenza del 2019 per Euro 235.451 non soggetti a ulteriori condizioni per l'erogazione, prevista nel mese di aprile 2020.

(3) Importo di competenza annuale per l'esercizio 2019 relativo ai piani di incentivazione a lungo termine ("L.T.I.P" *Incentive*)

(5) "L.T.I.P" *Incentive* accantonati fino al 31 dicembre 2018, erogabili in anni successivi al 2019

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL' ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
DELLA PORTA MASSIMO	Presidente		( A )	( B )	( C )	( A )	( B )	( C )	
	SAES Getters S.p.A.		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	€ 950.400	€ 293.333				€ 293.333	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(III) Totale			€ 950.400	€ 293.333	€ -	€ -	€ -	€ 293.333	€ -

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL' ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
CANALE GIULIO	Amministratore Delegato		( A )	( B )	( C )	( A )	( B )	( C )	
	SAES Getters S.p.A.		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano A (data relativa delibera)	€ 390.000	€ 216.667				€ 216.667	
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(II) Compensi da controllate e collegate		Piano A (data relativa delibera)							
		Piano B (data relativa delibera)							
		Piano C (data relativa delibera)							
(III) Totale			€ 390.000	€ 216.667	€ -	€ -	€ -	€ 216.667	€ -

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri 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 <sup>i</sup>	Piano <sup>ii</sup>	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting <sup>iii</sup>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Massimo Della porta	Presidente e Amministratore Delegato												
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di <i>Phantom Shares</i> - Delibera 01/10/2018	n. 513.497,5 <i>Phantom Shares</i>	Aleatorio e differenziato per singolo Beneficiario						-			€ 106.308
Giulio Canale	Amministratore Delegato												
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di <i>Phantom Shares</i> - Delibera 01/10/2018	n. 366.783,5 <i>Phantom Shares</i>	Aleatorio e differenziato per singolo Beneficiario						-			€ 68.130
Altri dirigenti con Responsabilità Strategiche													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di <i>Phantom Shares</i> - Delibera 01/10/2018	n. 586.854 <i>Phantom Shares</i>	Aleatorio e differenziato per singolo Beneficiario						-			€ 168.180
II) Compensi da controllate e collegate													
III) Totale					1.467.135	€ 0							€ 342.618

(\*\*) Si segnala che, Il valore originario di Assegnazione, pari alla media ponderata dei Prezzi ufficiali delle Azioni, rilevati nei giorni di negoziazione che ricadono nei 36 mesi precedenti rispetto alla data di Individuazione dei destinatari del Piano, è pari a 16,451 euro.



<sup>i</sup> In una prima fase, oltre agli Amministratori Esecutivi, i Dirigenti Strategici potranno essere individuati solamente tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi che siano membri del c.d. Corporate Management Committee in possesso del requisito di un'anzianità di servizio globale di almeno tre anni

<sup>ii</sup> Ai sensi del Piano di *Phantom Shares* 2018, ogni phantom share attribuisce ai beneficiari il diritto alla corresponsione di un importo lordo in denaro calcolato sulla base dell'eventuale incremento di valore delle azioni ordinarie della Società nel periodo di riferimento. Il premio sarà dunque pari alla differenza tra il valore del prezzo di borsa delle azioni registrato alla Data dell'Evento (ovvero, in caso di Cambio di Controllo in seguito ad offerta pubblica di acquisto, del prezzo dell'offerta pubblica di acquisto), rispetto al valore di assegnazione. Per i soli beneficiari che siano Dirigenti Strategici, l'importo dell'incentivo sarà:

- (i) diminuito del 50% se il beneficiario, avuto riguardo alla Data dell'Evento, ha un'anzianità di servizio globale inferiore a 10 anni
- (ii) incrementato del 10% se il beneficiario, avuto riguardo alla Data dell'Evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 15 anni;
- (iii) incrementato del 20% se il beneficiario, avuto riguardo alla Data dell'Evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 20 anni;
- (iv) incrementato del 30% se il beneficiario, avuto riguardo alla Data dell'Evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 25 anni;
- (v) incrementato del 50% se il beneficiario, avuto riguardo alla Data dell'Evento, ha un'anzianità di servizio globale superiore a 30 anni.

<sup>iii</sup> L'incentivo matura in corrispondenza di eventi (di seguito descritti) non nel controllo dei beneficiari.

Gli eventi che, ai termini e condizioni del piano, possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore, a seconda dei casi, degli Amministratori Esecutivi o di uno di essi (o dei suoi eredi) sono i seguenti:

- cambio di controllo;
- mancato rinnovo della carica di Amministratore alla scadenza del mandato;
- revoca senza giusta causa della carica di Amministratore da parte dell'Assemblea;
- revoca della carica di Presidente o Vice Presidente o sostanziale modifica delle relative deleghe e poteri o sostanziale modifica del ruolo o della collocazione organizzativa di tali cariche, in tutti i precedenti casi senza la ricorrenza di una giusta causa;
- dimissioni dell'Amministratore Esecutivo per giusta causa, da ricondursi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, a una modifica dei poteri, della collocazione organizzativa e del ruolo dell'Amministratore Esecutivo senza che ne ricorra una giusta causa;
- morte dell'Amministratore Esecutivo;
- invalidità permanente tale da impedire l'esercizio della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione o di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- cessazione della carica per il raggiungimento, ai sensi della normativa applicabile, dell'età pensionabile.

Gli eventi che, ai termini e condizioni del piano, possono dar luogo all'erogazione di un incentivo a favore, a seconda dei casi, dei Dirigenti Strategici o di uno di essi (o dei suoi eredi) sono i seguenti:

- cambio di controllo;
- dimissioni per giusta causa;
- licenziamento per giustificato motivo oggettivo;
- morte;
- invalidità permanente tale da impedire la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- *delisting*;
- cessazione del rapporto di lavoro per il raggiungimento, ai sensi della normativa applicabile, dell'età pensionabile.

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Canale Giulio	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
De Maio Adriano	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
della Porta Alessandra	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	54.856 SGR	-	-	54.856 SGR*

\* Azioni cointestate con la sorella Carola Rita della Porta

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
della Porta Luigi Lorenzo	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	9.619 SG	-	-	9.619 SG
		SAES Getters S.p.A.	13.685 SGR	-	-	13.685 SGR

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
della Porta Massimo	Presidente	SAES Getters S.p.A.	9.620 SG	-	-	9.620 SG

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Dogliotti Andrea	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	108.673 SG	-	-	108.673 SG
		SAES Getters S.p.A.	2.000 SGR	-	-	2.000 SGR

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Stefano Pro-verbio	Amministratore		0	-	-	0



SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Luciana Rovelli	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Gaudiana Giusti	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Sara Speranza	Sindaco effettivo		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Maurizio Ci- vardi	Sindaco effettivo		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Donnamaria Vincenzo	Sindaco effettivo fino al 24/4/2018 poi Presidente Collegio Sindacale		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 2

PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (in forma cumulativa)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2018)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2019)
Dirigenti con responsabilità strategica	N/A	N/A	0	-	-	0

