

Relazione illustrativa degli Amministratori redatta ai sensi dell'articolo 125-ter, primo comma, del TUF, sul punto 2 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria degli azionisti di SAES Getters S.p.A. convocata, presso gli uffici della Società in Milano, Piazza Castello 13 in unica convocazione per il giorno 28 aprile 2023, alle ore 14:30

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;

2.1. Approvazione della politica di remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 58/1998;

2.2. Deliberazioni sulla seconda sezione della relazione, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998;

Signori Azionisti,

La Politica 2023 è stata redatta alla luce dei Principi e delle Raccomandazioni contenuti nell'articolo 5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. del gennaio 2020, 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 in materia di operazioni con Parti Correlate, da ultimo aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2021, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato e 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.

Vi informiamo che la Politica sulla Remunerazione 2023 (che rappresenta la Sezione I della Relazione) è stata approvata dal Comitato Remunerazione e Nomine in data in data 7 marzo 2023 e dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023.

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 2023 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 in relazione all'esercizio 2022, fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento; illustra, con riferimento all'esercizio 2022, anno di applicazione della Politica 2022, i compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo (con specifica indicazione nominativa per gli stessi) e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica (in forma aggregata, visto anche che SAES rientra nei parametri dimensionali di società di "minori dimensioni" ai sensi del Regolamento CONSOB 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate). 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, nonché le informazioni sul LTIP di cui alla tabella 3B Schema 7-bis del Regolamento Emittenti; nonché sempre ai sensi dell'art. 123-ter comma 4 let. b-bis) TUF, come la società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione.

La relazione sarà 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 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;

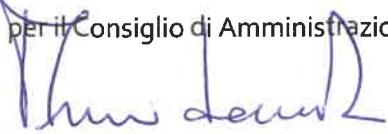
delibera

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 occorre 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, 14 marzo 2023

per il Consiglio di Amministrazione



Dr Ing. Massimo della Porta

Presidente

SAES GETTERS S.P.A.

Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti – esercizio 2023

Premessa

SAES Getters S.p.A. (di seguito “SAES” o la “Società”) ha approvato la propria Politica di Remunerazione con delibera della Assemblea ordinaria degli azionisti del 28 aprile 2023 (di seguito la “Politica 2023”). La Politica ha validità dalla data della sua approvazione fino alla approvazione della Relazione Finanziaria Annuale relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Con il presente documento si definiscono i termini e le condizioni della Politica in materia di remunerazione relativi all’esercizio 2023, da sottoporre alla Assemblea degli azionisti di SAES per l’approvazione con voto vincolante (di seguito la “Politica 2023”).

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di SAES 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 perseguitamento degli interessi a lungo termine e la sostenibilità della Società stessa.

Inoltre, la Politica 2023 è stata costruita ai seguenti fini:

- 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 Politica 2023 è stata redatta alla luce dei Principi e delle Raccomandazioni contenuti nell’articolo 5 del Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. del gennaio 2020, 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 in materia di operazioni con Parti Correlate, da ultimo aggiornata con delibera del Consiglio di Amministrazione in data 22 giugno 2021, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

La Politica 2023 verrà applicata agli Amministratori ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come tali intendendosi le 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, come individuati a insindacabile giudizio del Consiglio di Amministrazione tra quelli con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi, sempre il Consiglio di Amministrazione, a suo insindacabile giudizio, ritenga ricoprono 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.

Il presente documento è costituito dalla Politica 2023 (Sezione I) e dalle indicazioni in merito ai compensi corrisposti nell'esercizio 2022 (Sezione II). Per una più agevole lettura, le definizioni delle parole indicate con lettera iniziale maiuscola sono riportate in coda al presente documento.

La Società ritiene che un sistema di incentivazione variabile, bilanciato con la componente fissa, sia un elemento fondamentale per garantire le performance aziendali, il suo sviluppo e la retention dei manager.

In via programmatica, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà valutare per il futuro modifiche della componente variabile della remunerazione non ricorrente, sia mediante la previsione di tetti massimi a tali bonus, sia mediante l'introduzione di eventuali diluizioni temporali nella erogazione degli stessi, comunque preservando la massimizzazione della creazione di valore per la Società e per i suoi *stakeholder* nonché la *continuity* aziendale; il tutto nel rispetto di benchmark internazionali di società similari operanti nel mondo della tecnologia e della ricerca.

SEZIONE I: Politica in materia di remunerazioni – esercizio 2023

1. Organi coinvolti nella approvazione della Politica

La definizione della Politica 2023 è il risultato di un processo trasparente nel quale hanno rivestito un ruolo centrale il Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni di natura consultiva e propositiva, 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 delle politiche delle remunerazioni e delle eventuali loro integrazioni ed aggiornamenti. Il Comitato Remunerazione e Nomine, nell'espletamento dei propri compiti, ha assicurato idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali tra le quali, con maggiore rilievo e frequenza, la Direzione Risorse Umane della Società. Con riferimento ai compiti ed alle prerogative del Comitato Remunerazione e Nomine, si fa espresso rinvio alla Relazione sul Governo Societario di SAES.

Il Comitato Remunerazione e Nomine si è avvalso della consulenza dell'Avv. Fabio Ambrosiani, socio dello Studio Associato Servizi Professionali Integrati – Fieldfisher, per la redazione del testo della Politica 2023 e della Sezione II del presente documento, relativo ai compensi corrisposti

nel corso dell'esercizio 2022. Il Comitato Remunerazione e Nomine non si è invece avvalso di alcuna consulenza, con riferimento ai contenuti tecnici della Politica 2023.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, anche nel corso del 2023, così come negli esercizi passati, qualora si presentasse la necessità, potrà far valere la propria raccomandazione di non far presenziare gli Amministratori Esecutivi a discussioni e voti deliberativi relativi alla remunerazione di quest'ultimi onde evitare palesi conflitti di interessi.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco dallo stesso designato hanno partecipato alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine e così potranno fare nel corso dell'esercizio 2023. Le proposte elaborate dal Comitato Remunerazione e Nomine sono state sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione che, sentito il Collegio Sindacale, ha deliberato su di esse e sulla Politica 2023.

La Politica di Remunerazione, così approvata dal Consiglio di Amministrazione, viene sottoposta alla Assemblea degli Azionisti, in occasione della deliberazione riguardante la Relazione Finanziaria Annuale 2022.

L'esecuzione della Politica 2023 è affidata:

- i. al Consiglio di Amministrazione, con riferimento alle proposte retributive e contrattuali degli Amministratori Esecutivi al momento del conferimento delle deleghe, nonché ogni eventuale successiva modifica o adeguamento;
- ii. alla Direzione Risorse Umane della Società, con l'approvazione degli amministratori delegati, con riferimento alle proposte di adeguamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri effettivi del Collegio Sindacale);
- iii. all'Assemblea, con riferimento ai compensi del Collegio Sindacale.

2. Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine, in base a quanto definito nella Politica 2023, ha funzioni di natura consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine, per quanto concerne la gestione del tema remunerazione, anche in ossequio all'art. 5 del Codice di *Corporate Governance* rubricato "Remunerazione": 1) coadiuva il Consiglio nell'elaborazione della 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 degli amministratori esecutivi nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione tenuto conto della Politica, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori esecutivi e dalla funzione HR competente, 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; 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 2023; 11) riferisce al Consiglio sull'attività svolta, almeno annualmente e non oltre il termine per l'approvazione del bilancio, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dell'esercizio 2022, il Comitato Remunerazione e Nomine è stato composto da Amministratori non esecutivi Indipendenti ai sensi del Codice di *Corporate Governance* e del TUF nelle persone di Gaudiana Giusti, Luciana Rovelli e un Amministratore non esecutivo Indipendente solo ai sensi del TUF nella persona di Adriano De Maio. Il consigliere De Maio ha rassegnato le dimissioni dal Comitato il giorno 1 febbraio 2023 e il Consiglio di Amministrazione, tenutosi nella medesima data, ha provveduto, nel rispetto di quanto dettato dal Regolamento del Comitato stesso e dal Codice di *Corporate Governance* e previa verifica dei requisiti di professionalità richiesti, a nominare in sua sostituzione il consigliere Alessandra della Porta, amministratore non esecutivo e non indipendente. In data 6 marzo 2023, la Presidente Luciana Sara Rovelli ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di Amministratore Indipendente e non esecutivo di SAES e conseguentemente dalla carica di Presidente e membro del Comitato Remunerazione e Nomine.

In data 7 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare in sostituzione della dottoressa Luciana Sara Rovelli quale membro e Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine l'Amministratore Indipendente e non esecutivo, l'Ing. Stefano Proverbio.

Alla data di approvazione della Politica 2023, pertanto, il Comitato Remunerazione e Nomine è così composto:

- Ing. Stefano Proverbio (Presidente) - Amministratore Indipendente e non esecutivo;
- Avv. Gaudiana Giusti - Amministratore Indipendente e non esecutivo;
- Avv. Alessandra della Porta - Amministratore non esecutivo e non indipendente.

Tutti i componenti del Comitato possiedono adeguata esperienza in materia economica/finanziaria e di remunerazione valutata dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Resta inteso che alle riunioni del Comitato, così come suggerito dal Codice di *Corporate Governance* e sopra anticipato, partecipa anche il Presidente del Collegio Sindacale, che è invitato permanente al Comitato.

Il Comitato Remunerazioni e Nomine è dotato di un proprio Regolamento il cui ultimo aggiornamento risale al mese di febbraio 2022. Tale documento, redatto in conformità al Codice di *Corporate Governance*, supporta il Comitato nella gestione delle proprie riunioni e ne riepiloga i compiti e le funzioni.

Per approfondimenti in merito ai compiti ed alle attribuzioni del Comitato Remunerazione e Nomine si fa rinvio alla Relazione sul Governo Societario di SAES.

3. Principi e finalità

La Società ha definito che la Politica 2023 avrà durata annuale. La Politica si propone di attrarre, motivare e trattenere risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi strategici del Gruppo, con tale intendendosi l'insieme delle società controllate o collegate a SAES ai sensi dell'art. 2359 c.c., 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 piano strategico di Gruppo prevede, come proprio elemento fondamentale e qualificante, lo sviluppo in innovazione 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.

Il Gruppo opera sui mercati internazionali diversificati con divisioni dedicate, in diversi contesti tecnologici e, come noto, 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.

In particolare, il Gruppo opera con diverse divisioni, tutte accomunate dalla ricerca in innovazione tecnologica; inventa e produce internamente nuove famiglie e nuovi composti di materiali "funzionali", materiali cioè dotati di speciali caratteristiche di utilizzo che trovano impiego in svariati settori: *consumer electronics*, domotica, *automotive*, acceleratori di particelle, purificazione dei gas, medicale. Ognuno dei business operati ha un proprio *business model* e sfrutta piattaforme tecnologiche diverse.

Dunque anche la Politica 2023 è stata 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.

La struttura delle remunerazioni di cui alla presente Politica 2023 è fondata su *bonus monetari* medio lungo periodo, come illustrato nel seguito, e non su strumenti finanziari che, come noto, sono monetizzabili in base agli andamenti del titolo nel breve periodo. In tal senso, la scelta operata dalla Società è stata dettata anche dalla volontà di incentivare amministratori e *management* ad operare su pianificazioni di medio-lungo periodo, che consentano, tra l'altro, di rispettare gli interessi di tutti gli stakeholders e di incentivare la motivazione del personale e di conseguenza ambienti di lavoro più sereni e, in definitiva, migliori. La Società ritiene quindi che

la propria Politica 2023 sia tale da rispettare le condizioni di lavoro ed il benessere, l'occupazione e l'occupabilità, dei propri dipendenti.

4. Cambiamenti rispetto alla Politica di remunerazioni precedente

La presente Politica 2023 è sostanzialmente allineata alla Politica 2021, differenziandosi dalla stessa unicamente per aggiornamenti dovuti a cambiamenti organizzativi, o alla indicazione di informazioni di maggior dettaglio relativamente ai contratti in essere con gli Amministratori Esecutivi.

Nella definizione della Politica 2023 la Società non ha potuto tenere in considerazione commenti o richieste da parte di azionisti in merito alle tematiche coinvolte, in quanto, nel corso della assemblea di approvazione della Politica 2022, il dibattito assembleare non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

5. Modifiche e Deroghe

La Politica 2023 può essere modificata solo in base ad un iter "rafforzato", previsto nella Politica 2023 stessa, come già indicato nelle politiche relative agli esercizi precedenti.

In particolare, le deroghe possono essere approvate solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi le situazioni in cui le deroghe siano necessarie ai fini del perseguitamento 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 debbono essere vagilate 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 2023, 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. Resta inteso che eventuali modifiche o deroghe debbono tenere in considerazione diritti quesiti o aspettative maturate legittimamente dai beneficiari delle remunerazioni, in considerazione dei contratti stipulati tra gli stessi e la Società.

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 2023 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 modifica o 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 modifiche o 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 Politica 2023 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.

6. 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, l'amministratore facente 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, , Adriano De Maio, Alessandra della Porta, Luigi Lorenzo della Porta, Andrea Dogliotti, Stefano Proverbio), Gaudiana Giusti (*Lead Independent Director*) e Francesca Corberi.

L'assemblea degli Azionisti di SAES in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione ha definito un compenso ex art. 2389, comma 1, c.c. 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 ad Euro 210.000,00 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 (sostanzialmente replicando senza variazioni una delibera assembleare che risale al 2006) 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;
- 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.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha proposto di attribuire, a decorrere dall'esercizio 2021, la somma di Euro 5.000,00 per ciascun componente e di Euro 10.000,00 al Presidente del Comitato Parti Correlate. Tali somme sono state riconosciute con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2021 a decorrere dall'esercizio 2021 e per i successivi esercizi, sino alla scadenza del mandato.

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.

7. Remunerazione degli Amministratori Esecutivi

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 (Piano Asset) e di un piano di Azioni Phantom.

Questi schemi, che come già indicato al paragrafo 3 che precede, sono essenzialmente monetari, per incentivare la crescita di medio-lungo termine, 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.

Con riferimento ad obiettivi di performance non finanziari, la sostenibilità, intesa come sostenibilità economico-finanziaria, è tenuta in considerazione dalla Politica 2023, come già detto in precedenza, incentivando gli amministratori ed i manager a decidere per investimenti con ritorno nel medio-lungo termine, in luogo di monetizzazioni, per i beneficiari, nel breve.

Quanto alla sostenibilità intesa sotto i profili ambientale e sociale, la Società proseguirà nel percorso dell’analisi di tali tematiche, e nel prossimo 2024, tale analisi, si potrà sostanziare in veri e propri obiettivi ESG, cui legare una parte delle retribuzioni variabili del management. Per maggiori dettagli in merito, si fa rinvio alla Relazione sul Governo Societario.

Per quanto riguarda i *benefits* e *prerequisites*, l’azienda 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”); al proposito si veda il paragrafo 16;
- 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.

8. 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).

In considerazione della peculiarità della Società, che è *multibusiness* con elevata attenzione alla innovazione tecnologica, dal 2018 lo schema delle remunerazioni (fisse e variabili ricorrenti) è stato integrato da componenti non ricorrenti. Si tratta in particolare di un piano di remunerazione strategica legato alla Cessione di Assets e un Piano di Phantom Shares, entrambi finalizzati a remunerare il *management* in funzione del valore creato per gli azionisti, istituendo altresì per tale via una sorta di premio alla carriera, connesso in ogni caso alla generazione di valore.

Si vedano i paragrafi successivi per i dettagli degli strumenti di retribuzione, sopra indicati.

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.

9. 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, al netto dei c.d. (a) “costi non ricorrenti”, sia che essi siano previsti a budget sia che non siano previsti nonché degli (b) accantonamenti (*accrual*) relativi ai vari bonus degli Amministratori Esecutivi, annuali e triennali, ed al bonus pool PFS ed ai LTIP dei dirigenti strategici, ossia al netto di 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), in valore numerico o in percentuale, sulla base della valutazione caso per caso del Consiglio di Amministrazione, che valuterà l’opportunità di assegnare un target numerico o una percentuale corrispondente. 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					
Ti,					
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%

Si segnala che nei contratti di ambedue gli Amministratori Esecutivi è prevista una c.d. clausola di "claw back" che prevede, in determinati casi gravi di non-compliance e di eventuali violazioni dolose o gravemente colpose delle procedure e del Codice Etico o del Modello di cui al D.Lgs. 231/01 aziendali, la risoluzione del proprio Contratto nonché il risarcimento dei danni eventualmente subiti dalla Società.

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.

Qualora il CdA approvasse un piano di sostenibilità e ritenesse opportuno inserire nel piano di incentivazione annuale uno o più obiettivi di sostenibilità, gli Amministratori Esecutivi si sono impegnati a concordare in buona fede e ad inserire nel piano di incentivazione tali ulteriori obiettivi; in caso di mancato accordo, nonostante il ragionevole impegno negoziare delle parti in buona fede, continueranno ad applicarsi esclusivamente gli obiettivi previsti alla data di approvazione della Politica 2023.

Infine, in caso di cessazione dell'incarico nel corso dell'esercizio sociale di riferimento per revoca o mancato rinnovo senza giusta causa o per dimissioni per giusta causa, il compenso variabile viene corrisposto in misura corrispondente al suo ammontare massimo, pari al 120% del compenso fisso, con riferimento al Presidente, e al 75% del compenso fisso, con riferimento al Vice Presidente / Amministratore Delegato / CFO. In ogni altro caso di cessazione dell'incarico, incluso il mancato rinnovo a scadenza, gli Amministratori Esecutivi non avranno alcun diritto al compenso variabile, nemmeno pro-quota, relativo all'esercizio sociale in corso alla data di cessazione, fermo restando il diritto all'eventuale compenso variabile già maturato in relazione a precedenti esercizi sociali.

10. Piano LTI

Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato, già dal 2009, un sistema di incentivazione, denominato Piano LTI (*Long Term Incentive*), connesso al raggiungimento degli obiettivi di volta in volta contenuti nel piano strategico triennale. Il Piano LTI ha finalità di *retention* e di fidelizzazione dei suoi beneficiari. Secondo tale piano, confermato negli anni successivi, in caso di raggiungimento degli obiettivi del piano strategico triennale, sempre che il partecipante giunga alla naturale scadenza del proprio mandato triennale e che alla scadenza si sia verificato il raggiungimento del target determinato dal Consiglio di Amministrazione (con una soglia di accesso pari al 75% del target, come indicato nella tabella sottostante), 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 (% di raggiungimento del target)	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 in base all'EBIT consolidato al netto dei c.d. (a) "costi non ricorrenti", sia che essi siano previsti a budget sia che non siano previsti nonché degli (b) accantonamenti ("accrual") relativi ai vari bonus degli Amministratori Esecutivi, annuali e triennali, ed al bonus pool PfS ed ai LTI dei dirigenti strategici, ossia al netto di tutti i costi non ricorrenti nell'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.

Il Target per il mandato 2021 – 2023 è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione della Società nel 2021, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, come da piano industriale approvato.

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 e quindi del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2023. In caso di mancato rinnovo nel 2024, alla scadenza del mandato sarà dovuto esclusivamente l'ammontare calcolato al 31 dicembre 2023.

Con riferimento al solo Presidente, l'erogazione del 50% dell'incentivo maturato sarà condizionata al raggiungimento del *break even* (EBIT uguale o superiore a zero) relativo all'EBIT Adjusted della società SAES Coated Films SpA, calcolato secondo la medesima metodologia utilizzata nel calcolo dell'EBIT consolidato, senza ribaltamento di costi da parte della struttura corporate.

Con riferimento ad entrambi gli Amministratori Esecutivi, il bonus triennale verrà erogato, al ricorrere delle condizioni, successivamente alla approvazione del bilancio consolidato chiuso al 31 dicembre 2023 da parte della Assemblea dei soci della Società.

Anche in questo caso, qualora il CdA approvasse un piano di sostenibilità e ritenesse opportuno inserire nel piano di incentivazione uno o più obiettivi di sostenibilità, gli Amministratori Esecutivi si sono impegnati a concordare in buona fede e ad inserire nel piano di incentivazione tali ulteriori obiettivi; in caso di mancato accordo, nonostante il ragionevole impegno negoziare delle parti in buona fede, continueranno ad applicarsi esclusivamente gli obiettivi previsti alla data di approvazione della Politica 2023.

Il Comitato Remunerazione e Nomine verifica il grado di raggiungimento del target del piano LTI; in caso di mancato raggiungimento della soglia di accesso il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno pro-quota, all'erogazione dell'incentivo LTI.

Nelle ipotesi di cessazione del mandato prima del 31 dicembre 2023, nelle ipotesi di revoca o mancato rinnovo senza giusta causa o per dimissioni per giusta causa, LTI sarà corrisposto nella misura effettivamente maturata alla data di cessazione e per il periodo di riferimento. In particolare, la maturazione dell'incentivo relativa all'anno in cui si verificasse la cessazione del mandato sarà valutata sulla base dei risultati realizzati sino al trimestre (gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre) precedente la data di cessazione, quali risultanti dai dati (certificati o verificati dai revisori contabili della Società) dell'ultima trimestrale o semestrale approvate, oppure, in caso di cessazione nel primo trimestre, sulla base dell'ammontare previsto in caso di raggiungimento del 100% del target; in entrambi i casi l'ammontare sarà proiettato e riconosciuto pro-rata sino alla data di cessazione. L'importo così calcolato si sommerà a quelli maturati negli esercizi precedenti. Il pagamento sarà effettuato entro 30 giorni dalla data di cessazione.

11. 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 Assets"** 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, come meglio in seguito specificato, 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 cessioni (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 già facenti parte del Corporate Management Committee ("CMC"; in merito si veda anche il paragrafo

17 che segue) prima del suo scioglimento e avvenuto nel dicembre 2021 e 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.

Spetterà al Consiglio – con il coinvolgimento del Comitato Remunerazione e Nomine (che potrà essere, a seconda dei casi, propositivo o consultivo) – 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 utile o necessaria ai fini dell'attuazione del Piano e delle sue previsioni.

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 decaduta 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.

12. 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 sino al momento della sua effettiva esistenza. 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. Analogi principi troveranno 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).

13. Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

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.

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 2022 gli importi sono stati i seguenti: 4.000 euro per dirigenti con anzianità nella qualifica in SAES oltre 6 anni e 3.000 euro per gli altri dirigenti. Tali valori, e medesima metodologia di assegnazione, si intendono quindi applicati anche per l’anno 2023.

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 risultato 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.

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.

Al ricorrere delle condizioni previste nel Piano Phantom Shares, puntualmente indicate nel paragrafo 12 che precede, possono essere previste erogazioni a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche che siano destinatari del Piano in taluni casi di cessazione del rapporto con la Società.

14. Benefici Non Monetari

Come già indicato al paragrafo 7, agli Amministratori Esecutivi sono riconosciuti i seguenti Benefici di carattere non monetario:

- una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali ed extraprofessionali;
- un trattamento per morte e invalidità permanente da malattia;
- una polizza D&O;
- una copertura sanitaria;
- ulteriori benefit tipici per la carica.

Con riferimenti ai Dirigenti con Responsabilità Strategica si veda quanto indicato al par. 13.

15. Disciplina dei casi di perdita delle forme incentivanti

I paragrafi che precedono esplicitano, per ciascuna forma di remunerazione incentivante, le condizioni che determinano la perdita dei diritti in capo ai beneficiari.

16. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, non legati da un rapporto di lavoro di lavoro subordinato, come tali non dotati di coperture assicurate analoghe a quelle garantite ai dirigenti strategici, il Consiglio di Amministrazione ha previsto 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 c.c., 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 Getters S.p.A. il 27 aprile 2006 e dalle successive assemblee di nomina (21 aprile 2009, 24 aprile 2012, 28 aprile 2015, 24 aprile 2018 e 20 aprile 2021).

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 22% dei compensi fissi e variabili. 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 c.c. Non è stato fissato un cap complessivo (per importo o per annualità con riferimento al TFM) ulteriore rispetto alla quota percentuale sopra indicata.

Infine la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato diversi da quelli indicati nella Politica 2023.

La corresponsione di una specifica indennità, in aggiunta al TFM, è riconosciuta: i) in caso di revoca da parte dell'Assemblea prima della scadenza del mandato, e/o ii) di revoca o di modifica sostanziale delle deleghe da parte del Consiglio, senza giusta causa, e/o in caso di sostanziale modifica del ruolo o della collocazione organizzativa e/o iii) in caso di mancata rielezione nella carica per gli esercizi 2024-2026 e/o iv) in caso di mancata rielezione nella carica per gli esercizi 2024-2026 a condizioni almeno equivalenti a quelle in essere. 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 percepiti o dovuti 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 dimissioni dalla carica per giusta causa (a titolo esemplificativo, 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 Esecutivo non dovrà rispettare alcun preavviso e avrà diritto ad una indennità pari a 3,5 volte del compenso annuo lordo, calcolato con le modalità in precedenza descritte. Nessuna indennità spetta agli Amministratori Esecutivi in caso di dimissioni senza giusta causa; gli Amministratori Esecutivi sono in tal caso 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 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.

Al ricorrere delle condizioni previste nel Piano Phantom Shares, puntualmente indicate nel paragrafo 12 che precede, possono essere previste erogazioni a favore, a seconda dei casi, degli Amministratori Esecutivi o di uno di essi (o dei rispettivi eredi) anche in taluni casi di cessazione del rapporto con la Società.

Infine, non è prevista la sottoscrizione di alcun contratto di consulenza a fine mandato, né è previsto il mantenimento di benefici non monetari dopo la cessazione dalla carica.

17. 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.

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi, è stato stabilito un patto di non concorrenza per il periodo di due anni dalla cessazione della carica per i territori di Stati Uniti, Europa ed Asia a fronte del quale agli Amministratori Esecutivi viene riconosciuto un importo pari al 20% della somma dei compensi fissi percepiti negli ultimi tre anni dell'incarico per ciascuno dei due anni di validità dell'impegno incrementati della quota di TMF. In caso di cessazione prima della scadenza del mandato, il corrispettivo per il patto di non concorrenza è calcolato nella misura del 40% della somma dei compensi fissi percepiti, pro rata.

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, già membri del c.d. Corporate Management Committee ("CMC") era 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 potesse 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*", qualora la Società decidesse di risolvere il rapporto di lavoro con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche facenti parte del CMC, entro 180 giorni dalla data legale di avvenuto cambiamento, si era impegnata a garantire 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 doveva intendere qualunque evento che, direttamente o indirettamente, modifichi l'assetto proprietario, la catena di controllo della Società e della società controllante. Tali previsioni derogavano in modo migliorativo e si sostituivano integralmente a quanto disciplinato dal CCNL dirigenti industria e sono parte integrante e sostanziale dei contratti individuali di lavoro. Con Comunicazione Organizzativa del 22 gennaio 2022 è stata divulgata la nuova struttura organizzativa di Gruppo che non prevede più espressamente il CMC ma ha istituito un nuovo *Group Business Management Committee* a supporto del CEO, con compiti organizzativi differenti, compatibili con la sempre crescente complessità del business, avente componenti in parte diversi dal precedente CMC. La citata Comunicazione Organizzativa prevede espressamente che i membri del nuovo *Group Business Management Committee* già componenti del precedente CMC (e quindi Massimo Della Porta, Giulio Canale, Filippo Cutillo e Paolo Vacca) mantengono "*diritti, benefit e responsabilità*" loro attribuiti quali componenti del CMC, insieme con la qualificazione di Dirigenti con Responsabilità Strategia della Società. Per tali componenti quindi continuano a valere le condizioni di maggior favore rispetto ai CCNL applicabili sopra indicate per i componenti del CMC.

18. Remunerazione degli amministratori non esecutivi e remunerazione delle speciali cariche

Si veda quanto indicato al paragrafo 6 che precede.

19. Peer di riferimento

SAES costituisce un *unicum* nel mercato italiano ed internazionale. Si tratta infatti di una azienda multibusiness, con produzione di prodotti multitecnologici; è quindi estremamente difficile trovare società comparabili a SAES sia per dimensione sia per attività produttive nel settore della tecnologia ad alta innovazione. Per tale ragione, anche con riferimento alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e del management, SAES va considerata *market leader*. Non avendo individuato società comparabili a SAES, la Società non ha utilizzato altre società come base di riferimento per la determinazione della Politica 2023.

20. 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 20 aprile 2021 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.

Il Collegio Sindacale, in scadenza con l'approvazione del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023, non ha trasmesso alla Società alcun approfondimento sulla quantificazione dell'impegno richiesto, ai sensi della norma Q.1.6 delle norme di comportamento del Collegio Sindacale di società quotate, emanate dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili.

21. Tabella riassuntiva retribuzioni

Presidente: Massimo della Porta

Fisso	MBO	LTI	Piano Asset	Phantom Shares	Altro
<ul style="list-style-type: none">• € 880.000: fisso• € 30.000: carica di Presidente	<ul style="list-style-type: none">• Presente; condizionata al raggiungimento di obiettivi;• non può essere superiore al 120% del fisso	<ul style="list-style-type: none">• Presente;• condizionata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo;• ammontare massimo (cap) pari al 200% della RAL, previsto in corrispondenza del raggiungimento del 125% del target	In caso di cessione di Asset, la Società riconosce ai beneficiari il 10% della differenza tra corrispettivo e valore di carico dell'Asset. Di questo il Presidente ha diritto al 35% del 100% dell'incentivo lordo distribuito dalla Società	n. 513.497,5 Phantom Shares, assegnate a un valore di carico specificato. Incentivo monetario pagato al verificarsi di certi eventi, calcolato moltiplicando il capital gain per il numero delle azioni Phantom assegnate.	<ul style="list-style-type: none">• Benefici non monetari• Indennità in caso di cessazione del rapporto• Change of control• Patto di non concorrenza• Fringe benefits

Amministratore Esecutivo: Giulio Canale

Fisso	MBO	LTI	Piano Asset	Phantom Shares	Altro
<ul style="list-style-type: none"> € 650.000: fisso € 20.000: carica di Amministratore 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente; condizionata al raggiungimento di obiettivi; • non può essere superiore al 75% del fisso 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente; • condizionata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo; • ammontare massimo (cap) pari al 200% della RAL, previsto in corrispondenza del raggiungimento del 125% del target 	<p>In caso di cessione di Asset, la Società riconosce ai beneficiari il 10% della differenza tra corrispettivo e valore di carico dell'Asset. Di questo il l'amministratore esecutivo ha diritto al 25% del 100% dell'incentivo lordo distribuito dalla Società</p>	<p>n. 366.783,5 Phantom Shares, assegnate a un valore di carico specificato. Incentivo monetario pagato al verificarsi di certi eventi, calcolato moltiplicando il capital gain per il numero delle azioni Phantom assegnate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Benefici non monetari • Indennità in caso di cessazione del rapporto • Change of control • Patto di non concorrenza • Fringe benefits

Dirigenti con Responsabilità Strategica

Fisso	PFS	LTI	Piano Asset	Phantom Shares	Altro
<ul style="list-style-type: none"> In base al contratto di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> • componente variabile con erogazione annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali/di ruolo con un <i>on target bonus</i> del 40% sul salario base; 	<ul style="list-style-type: none"> • Presente; • condizionata al raggiungimento di obiettivi di lungo periodo; • ammontare massimo (cap) pari 1 annualità 	<p>In caso di cessione di Asset, la Società riconosce ai beneficiari il 10% della differenza tra corrispettivo e valore di carico dell'Asset. Di questo i dirigenti con responsabilità strategica hanno diritto complessivamente al 25% del 100% dell'incentivo lordo distribuito dalla Società</p>	<p>I Dirigenti con Responsabilità strategica hanno ricevuto 195.618 Phantom Shares ognuno, assegnate a un valore di carico specificato. Incentivo monetario pagato al verificarsi di certi eventi, calcolato moltiplicando il capital gain per il numero delle azioni Phantom assegnate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Benefits, il cui ammontare varia a seconda dell'anzianità in servizio nella qualifica dirigenziale; • Indennizzo in caso di licenziamento senza giusta causa ai sensi del CCNL applicabile • Condizioni di miglior favore (rispetto al CCNL) in caso di change of control • Fringe benefits

SEZIONE II: Compensi corrisposti – esercizio 2022

Parte prima

La presente Sezione II illustra, con riferimento all'esercizio 2022, anno di applicazione della Politica 2022, i compensi percepiti dai componenti degli organi di amministrazione e controllo (con specifica indicazione nominativa per gli stessi) e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica (in forma aggregata, visto anche che SAES rientra nei parametri dimensionali di società di "minori dimensioni" ai sensi del Regolamento CONSOB 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate.

1. Amministratori Esecutivi

Con riferimento agli Amministratori Esecutivi la remunerazione riconosciuta nel corso dell'esercizio 2022 è stata la seguente:

La remunerazione fissa corrisposta nell'esercizio 2022 ai due Amministratori Esecutivi è stata la seguente: al CEO ing. Massimo della Porta è stato corrisposto un compenso fisso pari ad Euro 880.000,00 oltre ad Euro 30.000,00, riconosciuti per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, Dott. Giulio Canale, un compenso fisso pari ad Euro 650.000,00 oltre ad Euro 20.000,00 quale remunerazione relativa all'essere componente del Consiglio di Amministrazione.

Con riferimento ai compensi variabili, nell'anno 2022 sono stati riconosciuti:

- i. al CEO, Ing. Massimo della Porta: Euro 809.600,00 per MBO;
- ii. al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, Dott. Giulio Canale: Euro 316.875,00 per MBO.

Il valore di EBITDA Target Adjusted Consolidato, per l'esercizio 2021, era stato fissato al 20,4% e il risultato conseguito dalla Società, come risultante dal Bilancio Consolidato, ed effettuati gli aggiustamenti indicati nel paragrafo 9 della Sezione I, del presente documento, è stato pari al 21,5%, risultato che ha superato il target prefissato.

Applicando i meccanismi di *over-performance*, indicati nel paragrafo 9 della Politica 2022, sono stati calcolati i compensi variabili sopra indicati per CEO e Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, pagati nel corso dell'esercizio 2022.

Si ricorda infine che la determinazione annuale dei Target, effettuata secondo l'iter previsto nella Politica di remunerazione di volta in volta vigente, è effettuata analizzando il budget ed il piano strategico consolidati.

Dunque, la retribuzione totale erogata nel corso dell'esercizio 2022 agli Amministratori Esecutivi è stata la seguente:

- i. al CEO, Ing. Massimo della Porta: Euro 1.719.600,00, con una incidenza della retribuzione variabile pari al 47% circa della retribuzione totale;
- ii. al Vice Presidente /Amministratore Delegato / CFO, Dott. Giulio Canale: Euro 986.875,00, con una incidenza della retribuzione variabile pari al 32% circa della retribuzione totale.

Per i dettagli di calcolo, si veda la Tabella 1 della presente Sezione II.

2. Dirigenti con Responsabilità Strategica

Con riferimento ai dati relativi ai compensi riconosciuti nell'esercizio 2022 ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, si fa rinvio a quanto indicato nella Tabella 1 della presente Sezione II.

Le retribuzioni riconosciute ai Dirigenti con Responsabilità Strategica sono state conformi a quanto previsto dalla Politica 2022.

3. Informazioni in caso di cessazione dalla carica di Amministratori

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2022.

4. Informazioni relative a deroghe nella applicazione della Politica 2022

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2022.

5. Informazioni relative all'applicazione di meccanismi di correzione ex post delle componenti variabili

Non si sono verificati casi nell'esercizio 2022.

6. Informazioni ulteriori esercizio 2019, esercizio 2020, esercizio 2021 ed esercizio 2022

Si forniscono di seguito informazioni ulteriori relativi all'esercizio 2019, all'esercizio 2020, all'esercizio 2021 e all'esercizio 2022, con riferimento:

a) remunerazione totale degli Amministratori Esecutivi:

Amministratore Esecutivo	Ing. Massimo della Porta	Dott. Giulio Canale
Esercizio 2019	Euro 1.966.000,00	Euro 1.157.500,00
Esercizio 2020	Euro 1.790.000,00	Euro 1.076.000,00
Esercizio 2021	Euro 2.916.600,00 (**)	Euro 1.870.875,00 (*)
Esercizio 2022	Euro 1.719.600,00	Euro 986.875,00

b) risultati della Società

Ebitda Adjusted Consolidato	Importo Euro	Target	Effettivamente conseguito nell'esercizio precedente (**)
Esercizio 2018 per remunerazione 2019	31.030.000	13,8%	19,4%
Esercizio 2019 per remunerazione 2020	38.461.000	19,3%	21,1%
Esercizio 2020 per remunerazione 2021	36.193.000	20,4%	21,5%
Esercizio 2021 per remunerazione 2022	45.198.000	17,7%	23,9%

(*) importo comprensivo del riconoscimento dell' LTI, erogato nel 2021, in seguito al raggiungimento degli obiettivi del piano LTI 2019 -2021.

(**) si ricorda che la remunerazione variabile cui è parametrato l'MBO degli Amministratori Esecutivi viene calcolata su target di EBITDA Adjusted Consolidato relativi all'esercizio precedente a quello in cui la remunerazione variabile è effettivamente erogata. Il parametro EBITDA Adjusted Consolidato è rilevante anche per il calcolo della parte variabile dei compensi dei dipendenti destinatari del c.d. Pfs (MBO) più sopra descritto; per tale ragione, è il parametro che la Società ha deciso di utilizzare per evidenziare i risultati della Società, ai sensi del presente paragrafo.

- c) remunerazione annua londa media parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è indicata nominativamente nella presente Sezione II.

Retribuzione annua londa	
2019	Euro 50.116,83
2020	Euro 50.850,70
2021	Euro 53.755,11
2022	Euro 53.940,61

La retribuzione indicata si riferisce alla retribuzione media dei dipendenti a tempo indeterminato full time della Società nell'esercizio indicato, di tutte le categorie contrattuali, con esclusione degli Amministratori Esecutivi.

7. Informazioni relative a come sia stato tenuto in considerazione il voto espresso dalla assemblea sulla seconda sezione della Relazione dell'esercizio precedente

Il dibattito assembleare di approvazione della Politica 2022 non ha fornito spunti tali da dover essere considerati né sono pervenute alla Società richieste o comunicazioni da parte di azionisti dalla data di assemblea alla data odierna. Qualora ciò si verificasse in futuro, la Società prenderà in considerazione tali elementi nel corso della stesura e della approvazione delle future Politiche di remunerazione.

8. Erogazione Phantom Shares

Si rende noto che nel corso del 2022 sono state monetizzate circa 196.000 Phantom Shares attribuite all'Ing. Fabrizio Doni, per un importo pari ad Euro 1.648.766. L'Ing. Doni è deceduto nel corso dell'anno 2022, Tale evento dà diritto alla erogazione delle Phantom Shares attribuite, ai sensi del Regolamento Phantom Shares. Si ricorda che l'Ing. Doni, alla data di apertura della

successione aveva perso la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategica, che tuttavia rivestiva al momento della loro assegnazione. Per tale ragione, l'erogazione viene riportata nella presente relazione.

DEFINIZIONI

Di seguito è indicato un Glossario tecnico di alcuni termini ricorrenti, utilizzati nel presente documento con lettera iniziale maiuscola:

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.

Codice/Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio del 2020 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. 5 del Codice di Corporate Governance.

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 in essere fino al dicembre 2021.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: o anche *Top Management* ai sensi del Codice di Corporate Governance, 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, ai sensi del 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 già membri del Corporate Management Committee e altri dirigenti che sempre il Consiglio di Amministrazione, a proprio insindacabile giudizio, ritenga ricoprono 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.

EBITDA Adjusted consolidato: l'importo pari all'utile consolidato prima delle imposte, degli interessi e degli ammortamenti, al netto dei c.d. (a) "costi non ricorrenti", sia che essi siano previsti a budget sia che non siano previsti nonché degli (b) accantonamenti (*accrual*) relativi ai vari bonus degli Amministratori Esecutivi, annuali e triennali, ed al bonus pool PFS ed ai LTIP dei dirigenti strategici, ossia al netto di tutti i costi non ricorrenti nell'ultimo esercizio di riferimento.

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

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 nella Sezione I, paragrafo 11 del presente documento, relativo ai compensi straordinari erogabili alle condizioni stabilite dal Piano agli Amministratori Esecutivi, a soggetti già componenti 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 nella Sezione I, paragrafo 10 del presente documento, 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 nella Sezione I, paragrafo 12 del presente documento 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 Annuia): 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.

TUF: D.Lgs. 58 del 24 febbraio 1998.

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.

Parte seconda - Tabelle

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

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(C)	(D)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	COMPENSI (3)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	(7)	(8)
							(1)	(2)						
DIRIGENTI STRATEGICI	Group Human Resources Manager Group Research Lab Manager	2022		(1) € 505.730 (2) €	-	(3) € 201.569 (4) €	201.569	(5)			€ 767.324	€ 38.931 (7)	(6)	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 505.730	€ -	€ 201.569	€ -	€ 21.093	€ -	€ 767.324	€ 38.931	€ -		
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ -	(6)					€ -				
(III)	Totale			€ 505.730	€ -	€ 201.569	€ -	€ 21.093	€ -	€ 767.324	€ 38.931	€ -		

(*) Cariche con Responsabilità Strategiche: *Group Human Resources Manager* e *il Group Research Lab Manager* ha assunto la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche a far data dall'1 gennaio 2020.

(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 a comitati e organismi

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

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

(6) Indennità di cessazione del rapporto di lavoro

(7) Fair value dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari (*Phantom Share*)

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTOREI
GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Esercizio 2022

SOGLIETTO (A)	Carica (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (D)	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi (2)	COMPENSI (3)		Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair Value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto (8)
							Compensi variabili non equity (3)	Bonus e altri incentivi (2)	Partecipazione agli utili (3)				
CANALE GIULIO	Amministratore Delegato	Rinnovo carica - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 20.000 (1)	€ 325.000	€ 16.011 (6)	€ 361.011	€ 186.847 (7)	€ -	€ -	€ -	€ -	
	SAES Genters S.p.A.			€ - (2)						€ -	€ -	€ -	
				€ - (3)						€ -	€ -	€ -	
				€ 650.000 (4)						€ 650.000			
				€ - (5)						€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 670.000	€ -	€ 325.000	€ -	€ 16.011	€ -	€ 1.011.011	€ 186.847	€ -	
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ -						€ -			
(III)	Totali			€ 670.000	€ -	€ 325.000	€ -	€ 16.011	€ -	€ 1.011.011	€ 186.847	€ -	

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2022 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31 Dic 2022

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborso 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

(7) Fair value dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari (phantom Share)

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

Esercizio 2022

SOGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Compensi fissi	COMPENSI (4)			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				(1)	(2)	(3)					
DELLA PORTA MASSIMO	Presidente SAES Getters S.p.A.	Rinnovo carica - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 30.000 (1) € - (2)	€ 1.056.000 € - (3)	€ 28.335 (6)	€ 1.114.335	€ 273.155 (7)	€ -	€ -	€ -
				€ 880.000 (4) € - (5)			€ 880.000	€ -	€ -	€ -	€ -
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	€ 910.000	€ -	€ 1.056.000	€ -	€ 28.335	€ -	€ 1.994.335	€ 273.155	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate	€ -					€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III)	Totali	€ 910.000	€ -	€ 1.056.000	€ -	€ 28.335	€ -	€ 1.994.335	€ 273.155	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31 Dic 2022

(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 IFR

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

(7) Fair value dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte del piano di incentivazione basato su strumenti finanziari (*Phantom Share*)

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

Esercizio 2022

SOGGETTO (A)	Carica (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	COMPENSI (3)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							(2)	(1)	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili		
Cognome Nome													
CORBERI FRANCESCA SAES Getters S.p.A.	Amministratore 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	Dal 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 20.000 (1)	(6)						(7) € 20.000	
					€ - (2)								€ -
					€ 2.509 (3)								€ 2.509
					€ - (4)								€ -
					€ - (5)								€ -
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	€ 22.509	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 22.509	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate												€ -
(III)	Totali	€ 22.509	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 22.509	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2022

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

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D)	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	COMPENSI (4)		Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	COMPENSI (4)		Fair Value dei compensi equity	(8)
							(1)	(2)				(5)	(6)	(7)	
DOGLIOTTI ANDREA	Amministratore Rinnovo carica - 20 aprile 2021 SAES Getters S.p.A.	Approvazione bilancio al 31.12.2023			€ 20.000 (1)	(6)						(7)	€ 20.000		
					€ - (2)								€ -		
					€ - (3)								€ -		
					€ - (4)								€ -		
					€ - (5)								€ -		
	(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.000	€ -	€ -	€ -					€ 20.000	€ -	€ -
	(II)	Compensi da controllate e collegate												€ -	
	(III)	Totali			€ 20.000	€ -	€ -	€ -					€ 20.000	€ -	€ -

Emendamento: deliberati dall'Assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al mancato di connivenza di Geno 21Dir 2022

(3) Rimborso spese

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

Distribuzione fisica di un numero di indirizzi di uno stesso indirizzatore o di un indirizzatore di uno stesso numero di indirizzi.

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

SOGGETTO (A)	Carica (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	COMPENSI (4)		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							(1)	(2)					
DE MAIO ADRIANO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Rinnovo cariche Approvazione bilancio al 31.12.2023	20 aprile 2021	€ -	€ 20.000	(1) € 10.000	(6)	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			€ 30.000	
				€ -	€ -	(2)						€ -	
				€ -	€ -	(3)						€ -	
				€ -	€ -	(4)						€ -	
				€ -	€ -	(5)						€ -	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	€ 20.000	€ 10.000	€ -			€ -		€ -		€ 30.000	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III)	Totali	€ 20.000	€ 10.000	€ -			€ -		€ -		€ 30.000	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2022

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborso 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 2022

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

Esercizio 2022

SOGLIETTO (A)	Carica (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)		Compensi fissi (D)	(1)	(2)	(3)	COMPENSI (4)			(6)	(7)	(8)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica					Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi		
DELLA PORTA ALESSANDRA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Rinnovo carica - 20 aprile 2021 31.12.2023	Approvazione bilancio al	€ 20.000 (1)								€ 20.000	
				€ - (2)								€ -	
				€ - (3)								€ -	
				€ - (4)								€ -	
				€ - (5)								€ -	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	€ 20.000	€ -	€ -				€ -	€ -			€ 20.000	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate											€ -	
(III)	Totali	€ 20.000	€ -	€ -				€ -	€ -			€ 20.000	€ -

(1) Emolumento: deliberato dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31 Dic 2022

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

SOGGETTO (A)	Carica (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (D)	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi (2)	Compensi variabili non equity (3)	COMPENSI (4)		Altri compensi monetari (5)	Total (6)	Fair Value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
							Bonus e altri incentivi (8)	Partecipazione agli utili (9)				
DELLA PORTA LUIGI LORENZO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Rinnovo carica - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 20.000 (1)							€ 20.000	
				€ - (2)							€ -	
				€ - (3)							€ -	
				€ - (4)							€ -	
				€ - (5)							€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		€ 20.000	€ -	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate										€		
(III) Totale		€ 20.000	€ -	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.000	€ -	€ -

卷之三

卷之三

ପରିବହନ (୩)

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

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

Esercizio 2022

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	COMPENSI (4)		Totale	(7)	(8)
					(1)	(2)			
GIUSTI GAUDIANA	Rinnovo e nuove cariche - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 20.000	€ (1) - (2)	€ 73.000	(6)		€ 93.000	
SAES Getters S.p.A.			€ - (3)	€ - (4)	€ - (5)			€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio			€ 20.000	€ 73.000	€ -	€ -	€ -	€ 93.000	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate								€ -	
(III) Totale			€ 20.000	€ 73.000	€ -	€ -	€ -	€ 93.000	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2022

(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 2022

- Lead Independent Director per 25.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

- Presidente del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate per 10.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

- Membro del Comitato Remunerazione e Nomine per 10.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

- Membro dell'Organismo di Vigilanza per 18.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

SCHEMA 7 bis - TABELLA 1

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

111 Emissione dei delibera: dall'approvazione del 20 aprile 2001 a seguito di approvazione di

232

[5] Retribuzioni fisse da lavoro dipendente all'ordine di nuovi rendizionisti in fieri o a cura del direttore archivi nuovi inseriti nel pubblico collettivo in ordine dalla carica a recentamento TED

152 *Comments*

- Presidente dell'Organismo di Vigilanza per 20.000 euro relativi al periodo

- Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine per 15.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2014

- Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate per 5.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

- Membro del Comitato Controllo Rischio per 10.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

Esercizio 2022

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	COMPENSI (B)			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
					(1)	(2)	(3)						
PROVERBIO STEFANO SAES Getters S.p.A.	Rinnovo e nuove cariche - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 20.000 (1)	€ 40.000 (6)								€ 60.000	
			€ - (2)									€ -	
			€ - (3)									€ -	
			€ - (4)									€ -	
			€ - (5)									€ -	
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	€ 20.000	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate											€ -	
(III)	Totale	€ 20.000	€ 40.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.000	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2022

(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 del Comitato Controllo Rischio per 17.000,00 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022 - carica dal 20 aprile 2021
- Membro dell'Organismo di Vigilanza per 18.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022

- Membro del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate per 5.000,00 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2022 - carica dal 20 aprile 2021

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

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

SOGGETTO (A)	Cognome Nome (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica (D)	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi (2)	COMPENSI (3)		Altri compensi (5)	Totale (6)	Fair Value dei compensi equity (7)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro (8)
						Bonus e altri incentivi (3)	Compensi variabili non equity Partecipazione agli utili (4)				
SPERANZA SARA ANITA	Sindaco effettivo	Rinnovo cariche - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 29.000 (1)	€ 18.000 (6)					€ 47.000	
	SAES Getters Sp.A.			€ - (2)	€ - (3)					€ -	
				€ - (4)	€ - (5)					€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 29.000	€ 18.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.000	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale				€ 29.000	€ 18.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.000	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2022 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio-31 Dicembre 2022

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborzi 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

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

Esercizio 2022

SOGLIETTO (A)	Carica (B)	DESCRIZIONE CARICA (C)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	COMPENSI (4)			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	(6)	(7)	(8)
						(1)	(2)	(3)						
DONNAMARIA VINCENZO	Sindaco effettivo SAES Getters S.p.A.	Rinnovo carica - 20 aprile 2021 31.12.2023	Approvazione bilancio al	€ 40.000 (1) € - (2)								€ 40.000		
				€ 396 (3) € - (4)								€ 396		
				€ - (5)								€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 40.396	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.396	€ -	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate												€ -		
(III) Totale				€ 40.396	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.396	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2022

(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

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

Esercizio 2022

SOGLGETTO (A)	Cognome Nome (B)	Carica (C)	DESCRIZIONE CARICA (D)	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati e organismi	COMPENSI (A)			Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
								(1)	(2)	(3)					
CIVARDI MAURIZIO	Sindaco effettivo	Rinnovo carica - 20 aprile 2021	Approvazione bilancio al 31.12.2023	€ 29.000	(1)									€ 29.000	
	SAES Getters S.p.A.			€ -	(2)									€ -	
				€ 1.320	(3)									€ 1.320	
				€ -	(4)									€ -	
				€ -	(5)									€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		€ 30.320	€ -	€ -										€ 30.320	€ -
(II) Compensi da controllate e collegate		€ 13.750	(6)											€ 13.750	
(III) Totale		€ 44.070	€ -	€ -										€ 44.070	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 20 aprile 2021 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2022

(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 2022 per la carica di sindaco presso controllate

SCHEMA 7 bis – TABELLA 3B

Esercizio 2022

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

Cognome Nome	A	B	(1)	Piano	Bonus dell’anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
					(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
DELLA PORTA MASSIMO	Presidente SAES Getters S.p.A.	Carica	(1)	Piano	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)	€ 1.056.000	€ 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		€ 1.056.000	€ 293.333	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 293.333	€ -	

SCHEMA 7 bis – TABELLA 3B

Esercizio 2022

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

A Cognome Nome	B Carica	C Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			D Altri Bonus
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	
CANALE GIULIO	Amministratore Delegato SAES Getters S.p.A.	(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogati	(C) Ancora differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	€ 325.000	€ 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		€ 325.000	€ 216.667	€ -	€ -	€ 216.667	€ -		

SCHEMA 7 bis – TABELLA 3B

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

Cognome Nome	Carica	(1)	Piano	Bonus dell'anno			(3)	(4)
				(A)	(B)	(C)		
DIRIGENTI STRATEGICI *	VARIE	(1)		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa della libera)	€ 201.569	(2)	€ 163.730	(3)			
	Piano B (data relativa della libera)							
	Piano C (data relativa della libera)							
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa della libera)							
	Piano B (data relativa della libera)							
	Piano C (data relativa della libera)							
(III) Totale		€ 201.569		€ 163.730	€ -	€ -	€ 106.000	€ -

(*) Si segnala che il *Group Research Lab Manager* ha assunto la qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche a far data dall'1 gennaio 2020 e che il *Group Legal / Compliance & Internal Audit Manager* è fuoriuscito in data 31 maggio 2021.

(1) Cariche con Responsabilità Strategiche: *Group Human Resources Manager* e *Group Research Lab Manager*

(2) Compensi relativi a *Unica Tantum* dirigenti strategici di competenza del 2022 per Euro 201.569,44 non soggetti a ulteriori condizioni per l'erogazione e quota "L.T.I.P" Incentive maturata ed erogabile senza condizioni sospensive al 31 Dicembre 2021.

(3) Importo di competenza annuale per l'esercizio 2022 relativo ai piani di incentivazione a lungo termine "L.T.I.P" /Incentive)

(4) Valore corrispondente alla quota "L.T.I.P" Incentive maturata ed erogabile senza condizioni sospensive al 31 Dicembre 2021

(5) "L.T.I.P" Incentive accantonati fino al 31 dicembre 2020, erogabili in anni successivi al 2021

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

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 POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
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 (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
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 (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
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 POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
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 (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
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 (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
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

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

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

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

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

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 (31/12/2021)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2022	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2022	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2022)
Francesca Corberi	Amministratore		345 SG 245 SGR	75 SG	-	420 SG 245 SGR

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

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

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

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

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

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

SCHEMA 7 ter - TABELLA 2

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