



## RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

**AI SENSI DELL'ART. 123-*ter* DEL D. LGS. 58/1998 E DELL'ART. 84-quater  
DEL REGOLAMENTO EMITTENTI**

Signori Azionisti,

la presente Assemblea è chiamata ad esprimere il proprio voto consultivo in merito alla politica adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche ed alle procedure utilizzate per la sua adozione ed attuazione, ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 3, lettere a) e b), del D.Lgs. n. 58/1998.

La presente relazione è redatta anche ai sensi dell'art. 84-quater del regolamento concernente la disciplina degli emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 (il “Regolamento Emittenti”), come successivamente modificato ed in conformità all’Allegato 3A, schemi 7-*bis* e 7-*ter* del Regolamento Emittenti.

## **Sezione I**

La Sezione 1 della presente Relazione sulla Remunerazione descrive ed illustra: (i) la politica della Società in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società e (ii) le procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica (la “Politica sulla Remunerazione”).

La Politica sulla Remunerazione è conforme alle raccomandazioni contenute nell’articolo 6 del codice di autodisciplina approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice di Autodisciplina” o “Codice”) in materia di remunerazione degli amministratori (“**Amministratori**”) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (“**Manager**”) degli emittenti quotati, cui Saras ha aderito.

La Politica sulla Remunerazione, inoltre, è stata adottata ai sensi e per gli effetti della Procedura per le Operazioni con parti correlate approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010, come successivamente modificata.

Si dà atto infine che la Politica sulla Remunerazione è stata modificata ed aggiornata dal Consiglio di amministrazione di Saras, il 14 marzo 2016 per renderla conforme alla nuova formulazione del Codice di Autodisciplina in base al quale è previsto, tra l’altro, che la politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche (applicabile anche ai dirigenti strategici) contempi la possibilità per la società di *“chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati”*; ed il 4 marzo 2019, per prevedere che i piani azionari possano disciplinare il periodo di lock up in modo differente da quanto previsto nella detta Politica sulla Remunerazione laddove ciò consenta il miglior perseguimento delle finalità dei piani stessi.

## **A. Predisposizione, approvazione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione**

La politica di remunerazione degli Amministratori e dei Manager viene definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Le linee guida ed i principi della Politica sulla Remunerazione sono stati predisposti e approvati dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

## **B. Ruolo del Comitato per la Remunerazione e le Nomine**

In conformità a quanto previsto dagli articoli 6.P.3. e 6.C.5. del Codice, il Consiglio ha istituito al suo interno un Comitato per la Remunerazione al quale sono state attribuite anche le funzioni proprie del Comitato Nomine così come previste dell'art. 5 del Codice di Autodisciplina ( “Comitato per la Remunerazione e le Nomine” o “Comitato”). Le regole minime di composizione, compiti e funzionamento del Comitato sono stabilite dal relativo Regolamento, modificato in data 9 agosto 2012 al fine di tener conto delle nuove funzioni allo stesso attribuite. In particolare, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine ha funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio, e, con riferimento agli amministratori ed ai dirigenti con responsabilità strategiche, ha il compito di:

- formulare al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione della politica generale per la remunerazione;
- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione, avvalendosi, per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;
- svolgere attività istruttoria e formulare proposte in materia di piani di remunerazione basati su azioni.

Inoltre, il Comitato presenta al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione monitorando l'applicazione

delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Il Comitato, nell'espletamento dei compiti ad esso affidati dal Consiglio di Amministrazione, può avvalersi dell'opera di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla Direzione Risorse Umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Il regolamento del Comitato per la Remunerazione e le Nomine prevede che il Comitato sia composto da tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, e che almeno un componente del Comitato possieda una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria.

Fanno attualmente parte del Comitato per la Remunerazione e le Nomine: Gilberto Callera (presidente), Laura Fidanza e Francesca Luchi, tutti amministratori indipendenti.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine sono convocate dal presidente, ognqualvolta egli lo ritenga opportuno. Il Comitato è validamente costituito in presenza della maggioranza dei suoi componenti e delibera a maggioranza assoluta dei presenti. Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine può partecipare ogni persona di cui il Comitato stesso ritenga opportuna la presenza, fermo restando che nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione. Le riunioni del Comitato sono verbalizzate. Ai lavori del Comitato per la Remunerazione e le Nomine partecipa anche il presidente del collegio sindacale o altro sindaco da lui designato.

#### **C. Eventuale intervento di esperti indipendenti**

La Società non si è avvalsa di consulenti esterni nella predisposizione della Politica sulla Remunerazione.

#### **D. Finalità e principi**

La Società definisce ed applica una politica generale sulle remunerazioni:

- (i) idonea ad attrarre, trattenere e motivare profili altamente qualificati, dotati delle qualità professionali necessarie per gestire con successo la Società;
- (ii) volta ad incentivare il management a creare valore per gli azionisti e promuovere la sostenibilità della Società nel medio-lungo periodo; e
- (iii) strutturata in modo tale da garantire che la remunerazione sia parametrata ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società e dal management.

## **E. Componenti fisse e variabili**

### **E.1 Membri del Consiglio di Amministrazione**

Con riferimento agli amministratori non esecutivi e non investiti di particolari cariche (ivi inclusi gli amministratori indipendenti), ad essi è attribuito un compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti. Non sono previste forme di remunerazione legate al raggiungimento di obiettivi economici da parte della Società né gli stessi sono destinatari di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari della Società.

Ai membri dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione (Comitato per la Remunerazione e le Nomine e Comitato Controllo e Rischi), in aggiunta al compenso quali amministratori deliberato dall'assemblea degli azionisti all'atto della nomina, è attribuita una remunerazione annua determinata in base al particolare impegno richiesto agli stessi in ragione dei compiti loro spettanti quali membri dei Comitati.

Con riferimento agli Amministratori, a seguito della nomina il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione da attribuire agli Amministratori. Sulla base di tale proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina – ai sensi dell'articolo 2389, comma terzo, del codice civile – la remunerazione per gli Amministratori.

A taluni Amministratori esecutivi, oltre alla remunerazione deliberata dall'assemblea degli azionisti, viene corrisposto esclusivamente un compenso in misura fissa, non essendo previsto per gli stessi alcun tipo di incentivo, premio in azioni o altro compenso variabile.

La Società ribadisce l'adeguatezza di tale scelta e, quindi, la non necessità di stabilire meccanismi incentivanti finalizzati a trattenere e motivare gli Amministratori

fintanto che il ruolo di amministratori esecutivi sia attribuito e/o le particolari cariche siano conferite agli amministratori soci delle società Massimo Moratti S.a.p.A. di Massimo Moratti e MOBRO SPA (già Gian Marco Moratti S.a.p.A. di Gian Marco Moratti) e, che, in virtù del patto parasociale sottoscritto in data 1° ottobre 2013 e relativo alle azioni da ciascuna di esse rispettivamente detenute in Saras S.p.A, esercitano il controllo congiunto sulla Società, essendo gli interessi di questi ultimi intrinsecamente allineati con il perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

I risultati, positivi o negativi, dagli stessi conseguiti in qualità di amministratori esecutivi della Società, infatti, si ripercuoteranno nella maggior parte dei casi sul valore delle loro partecipazioni di maggioranza, generando, pertanto, la spinta a raggiungere risultati più che soddisfacenti per l'impresa.

Tale scelta è stata confermata anche con riferimento alla carica di Amministratore Delegato in quanto attribuita a soggetto che svolge il ruolo di Direttore Generale per il quale si ritiene adeguata la retribuzione determinata in base ai criteri indicati per i Manager.

## **E.2 Manager**

Con riferimento ai Manager, la Politica sulla Remunerazione prevede che la retribuzione complessiva degli stessi comprenda:

- (i) una componente fissa, che retribuisca adeguatamente l'esperienza, il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità assegnate ai Manager,
- (ii) una componente variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* (collettivi ed individuali, economici e non economici, in funzione della creazione di valore a lungo termine per gli azionisti), che rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva dei Manager,
- (iii) i *fringe benefit* ordinariamente attribuibili ai Manager sulla base delle *policy* di Gruppo.

La componente variabile della remunerazione sarà distinta in un incentivo di breve periodo, a scadenza generalmente annuale, ed un incentivo di lungo periodo.

L'incidenza degli incentivi di breve periodo sulla componente variabile nel suo complesso, rapportata ad anno, non potrà eccedere il 40%.

Nel rispetto dei suddetti principi generali, la struttura della remunerazione dei Manager è determinata sulla base dei seguenti criteri applicativi:

(a) Livello dei compensi.

Il livello complessivo della retribuzione offerta dalla Società ai Manager dovrà necessariamente mantenersi competitivo rispetto al livello medio di mercato per incarichi e posizioni analoghe.

(b) Equilibrio tra parte fissa e parte variabile della remunerazione.

La componente fissa e quella variabile della remunerazione devono essere adeguatamente bilanciate, per scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine della Società ed evitare che i Manager siano indotti ad agire in contrasto con gli obiettivi strategici e la politica di gestione di rischio della Società.

La componente fissa della remunerazione, pertanto, dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dei Manager anche nel caso in cui l'eventuale compenso variabile non fosse erogato a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

(c) Limite alla parte variabile della remunerazione.

Il compenso variabile aggregato, riferibile ad anno, attribuibile a ciascun Manager, comprensivo di ogni incentivo in denaro o in natura (ivi inclusa, a titolo di esempio, l'attribuzione di azioni della Società in conformità a un piano di azionariato), dovrà essere compreso tra un minimo del 70% della componente fissa della retribuzione ed un massimo pari al 220% della componente fissa della remunerazione del Manager.

(d) Determinazione degli obiettivi di performance.

(i) *Parametri.*

Si prevede una soglia minima di *performance* al di sotto della quale non sarà riconosciuto alcun premio o incentivo ai Manager.

Gli obiettivi di *performance* al cui raggiungimento è legato il pagamento del compenso variabile dovranno essere preventivamente determinati dal Consiglio di Amministrazione ed indicati ai Manager.

Il compenso variabile sarà determinato sulla base:

- (i) dei risultati economici della Società [e/o del Gruppo] e della performance azionaria di Saras,

(ii) dei risultati individuali di ciascun Manager

A tale fine, rileveranno i seguenti elementi e grandezze economiche:

- i. con specifico riferimento ai risultati economici della Società [e/o del Gruppo]: quali, a titolo esemplificativo, MOL [di Gruppo] e *Total Shareholder Return* delle azioni Saras (pari alla variazione del prezzo dell'azione);
- ii. per quanto concerne i risultati individuali: obiettivi strategici della direzione di riferimento.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha individuato nell'utile netto *adjusted* il parametro di *performance* da valutare ai fini del riconoscimento dell'incentivo di breve periodo.

Quanto all'ammontare del variabile annuo, fermo il limite del 40% dell'incidenza degli incentivi di breve periodo sulla componente variabile nel suo complesso rapportata ad anno, il Consiglio ha individuato quali parametri di riferimento l'efficienza energetica, i costi e il *working capital*.

(ii) *Valutazione su base pluriennale della performance.*

La *performance* dei Manager dovrà essere valutata in un periodo di tempo pluriennale, prevedendo per tutti i compensi variabili (con l'eccezione degli incentivi di breve periodo) un periodo di maturazione almeno triennale del relativo premio.

(e) Differimento di parte della componente variabile.

Sempre nell'ottica di garantire l'esatta corrispondenza tra l'ammontare corrisposto ai Manager a titolo di retribuzione e la loro *performance* e di valutare l'impatto di tale *performance* sui risultati della Società nel lungo periodo, la corresponsione di una parte rilevante del compenso variabile maturato dovrà essere differita per un periodo di almeno 1 anno.

La porzione di compenso variabile, riferita ad anno differita, sarà non inferiore al 60%.

Componente variabile – incentivo di medio lungo periodo: Piani azionari

La componente variabile della remunerazione dei Manager legata al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo è costituita dal Piano di *Stock Grant* ("Piano di Stock Grant") disponibile sul sito *internet* della Società (<http://www.saras.it>).

Si segnala che il Piano di *Stock Grant* 2016/2018 in vigore è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 22 aprile 2016.

L'Assemblea degli Azionisti del 16 aprile 2019 è chiamata ad approvare un nuovo piano di Stock Grant per il management. Per i dettagli si rinvia al documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-bis del TUF e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, la sede amministrativa nonché sul sito internet della Società ([www.saras.it](http://www.saras.it), nella sezione Investor Relations/Azionisti/assemblee) nei termini di legge.

#### Ulteriori criteri applicativi inerenti la remunerazione dei Manager

(a) Clausole di cd. *claw back*

In relazione alle componenti variabili della remunerazione dei Manager sono previsti meccanismi di cd. *claw back*.

In particolare, fatta salva l'esperibilità di ogni altra azione a tutela degli interessi della Società, sarà prevista la possibilità di richiedere la restituzione (in tutto o in parte), entro due anni dalla erogazione, degli incentivi corrisposti ai soggetti che, con dolo o colpa grave, si siano resi responsabili dei (o abbiano concorso nei) fatti relativi a indicatori economico/finanziari inclusi nella Relazione Finanziaria Annuale adottati come parametri per la determinazione delle predette componenti variabili, come di seguito indicati:

- comprovati e significativi errori che determinino una non conformità ai principi contabili applicati dalla Società;
- accertati comportamenti fraudolenti volti ad ottenere una specifica rappresentazione della situazione patrimoniale-finanziaria o dei risultati economici di Saras.

(b) Compensi del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

I meccanismi di incentivazione del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili dovranno essere coerenti con i compiti ad esso assegnati al fine di minimizzare ogni eventuale conflitto di interessi.

In particolare, nella determinazione degli obiettivi di *performance*, gli obiettivi individuali dovranno essere legati allo svolgimento delle sue specifiche funzioni.

(c) Divieto di bonus garantiti.

Non potranno essere corrisposti *bonus* garantiti, vale a dire non soggetti ad alcun obiettivo di *performance* o altrimenti condizionati al raggiungimento di obiettivi predeterminati, fatta eccezione per i *bonus* eventualmente attribuiti al momento dell'assunzione di nuovi Manager, il cui importo, tuttavia, non potrà eccedere il 70% della componente fissa delle remunerazione che sarà loro corrisposta.

**F. Benefici non monetari**

Non sono previsti benefici non monetari per gli Amministratori.

Ai Manager possono essere attribuiti benefici non monetari sulla base delle *policy* di Gruppo, consistenti, principalmente, in automobili aziendali e *check up* sanitari.

**G.** (si rinvia al precedente punto E)

**H.** (si rinvia al precedente punto E)

**I. Coerenza con gli interessi a lungo termine e con la politica di gestione del rischio della Società**

Gli interessi a lungo termine della Società e la politica seguita in relazione alla gestione e al monitoraggio dei principali rischi aziendali sono parte integrante del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi della Società. La Politica sulla Remunerazione è stata predisposta in piena conformità al predetto sistema di controllo interno e di gestione dei rischi.

**J.** (si rinvia al precedente punto E)

**K.** (si rinvia al precedente punto E)

**L. Cessazione dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro**

Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

**M. Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche**

Ai Manager è riconosciuta un'assicurazione per il rimborso delle spese sanitarie, integrativa al Fondo Sanitario FASI.

**N.** (si rinvia al precedente punto E)

## **O. Riferimento a politiche retributive di altre società**

La remunerazione degli amministratori e i livelli di retribuzione dei Manager sono determinati sulla base della verifica della prassi di mercato in generale e di settore in particolare, ponendo a confronto la Società e le principali società italiane quotate ad essa comparabili.

In particolare, nell'attuazione della Politica sulla Remunerazione, il Comitato per la Remunerazione e le Nomine avrà il compito di monitorare costantemente la prassi di mercato, sia nazionale che internazionale, per valutare la corrispondenza delle retribuzioni corrisposte dalla Società a quelle pagate dalle società concorrenti o altrimenti paragonabili alla Società stessa.

## **Sezione II**

Si fornisce, di seguito, la descrizione dei compensi corrisposti dalla Società ai propri amministratori e dirigenti con responsabilità strategiche nel corso dell'esercizio sociale 2018.

### **Prima Parte**

#### Compensi agli amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi, nel corso del 2018, sono stati erogati compensi fissi deliberati dall'assemblea degli azionisti del 27 aprile 2018.

#### Compensi per la partecipazione a comitati consiliari

In relazione alla partecipazione al Comitato per la Remunerazione e le Nomine, al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato d'Indirizzo e Strategie, agli amministratori non esecutivi membri di tali comitati consiliari sono stati inoltre corrisposti, nel corso del 2018, dei compensi aggiuntivi approvati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 3 maggio 2018.

#### Compensi fissi aggiuntivi per taluni amministratori esecutivi

Per quanto riguarda il Presidente Massimo Moratti, ad integrazione di quanto determinato dall'assemblea degli azionisti del 28 aprile 2015 per il ruolo di amministratore, sono stati erogati ulteriori compensi fissi nella misura individuata dal Consiglio di amministrazione del 14 maggio 2018.

Per il dettaglio si veda la tabella allegata redatta ai sensi dell'Allegato 3A, Sezione II, Schema 7- BIS: Relazione sulla Remunerazione, Tabella 1.

#### Compensi variabili

Nel corso del 2018 non sono stati corrisposti compensi variabili ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Tale politica di remunerazione è motivata, come indicato nella Sezione I, in virtù del fatto che il Presidente Massimo Moratti e i consiglieri Angelo Moratti e Gabriele Moratti sono soci rispettivamente delle società Massimo Moratti S.a.p.A. di Massimo Moratti e MOBRO S.p.A., che esercitano il controllo congiunto di Saras S.p.A., con la conseguenza che i loro interessi sono intrinsecamente allineati con il perseguitamento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti.

Per quanto riguarda i Manager di Saras S.p.A., ossia l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e un ulteriore dirigente con responsabilità strategiche, tali soggetti sono destinatari di un piano di incentivazione di breve periodo di natura monetaria e di una incentivazione di medio-lungo periodo costituita dal Piano di *Stock Grant* come meglio descritto nella Sezione I.

Con riferimento al Piano di Stock Grant approvato dall'assemblea degli azionisti nel 2016, come segnalato nella sezione I, tale Piano è scaduto con la chiusura dell'esercizio 2018.

Per il dettaglio si veda la tabella allegata redatta ai sensi dell'Allegato 3A, Schema 7-BIS: Relazione sulla Remunerazione, Tabella 3A.

Conformemente alle previsioni del Piano ed in attuazione della facoltà prevista dal Documento Informativo sul Piano di Stock Grant 2016-2018, con l'ausilio del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, il 4 marzo 2019 il consiglio di amministrazione ha proceduto alla consuntivazione e ha verificato il conseguimento degli Obiettivi di Performance e, conseguentemente, ha determinato in 5.769.638 il numero delle azioni da attribuire ai destinatari del Piano, il 20% delle quali con un periodo di lock up di 12 mesi, fermo restando che l'Attribuzione dei Diritti e l'effettiva Consegna delle Azioni avverranno soltanto entro il 30 giugno 2019, cioè a dire alla fine del triennio di validità del Piano.

#### Altri compensi percepiti da membri del Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale Dario Scaffardi e gli amministratori Angelomario Moratti, Giovanni Emanuele Moratti e Gabriele Moratti hanno percepito nel corso del 2018 ulteriori compensi nell'ambito del proprio rapporto di lavoro subordinato con la Società.

Trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro  
Non sono previsti trattamenti in caso di cessazione dalla carica di amministratore di Saras S.p.A. o di risoluzione del rapporto di lavoro. Le indennità riportate nella colonna 7 della tabella 1 della Seconda Parte della presente Sezione II si riferiscono a

trattamenti di fine rapporto maturati sino al 31 dicembre 2018 nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

### **Seconda Parte**

Si allegano le tabelle redatte ai sensi dell'Allegato 3A, schemi 7-*bis* (tabella 1 e tabella 3A) e 7-*ter* del Regolamento Emittenti (tabella 1).

## ALLEGATO 3A - SEZIONE II

### SCHEMA 7-BIS

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati <sup>1</sup>	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione rapp. di lavoro
Gian Marco Moratti	Presidente	Da 01/01/18 al 26/02/18		239.868,58				239.868,58	
Massimo Moratti	Presidente (dal 3/5/18)	Intero periodo	Ass. Bil. 2020	1.545.000,00 <sup>2</sup>				1.545.000,00	
Dario Scaffardi	Amministratore Delegato (dal 3/5/18) e Direttore Generale	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00			1.393.427,00 <sup>3</sup>	1.438.427,00	50.324,00
Angelo Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	109.110,00 <sup>2</sup>	200.000,00			309.110,00	
Giovanni Emanuele Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00			80.582,00 <sup>3</sup>	125.582,00	25.814,00
Gabriele Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00			90.811,00 <sup>3</sup>	135.811,00	19.205,00
Angelomario Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00			204.433,00 <sup>3</sup>	249.433,00	88.874,00
Laura Fidanza	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	70.000,00			115.000,00	
Gabriele Previati	Amministratore	Sino al 27/04/2018	Ass.Bil. 2017	11.540,00	22.440,00		24.042,00 <sup>6</sup>	58.022,00	
Adriana Cerretelli	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	35.000,00			80.000,00	
Gilberto Callera	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	80.000,00			125.000,00	
Isabelle Harvie-Watt	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	35.000,00			80.000,00	
Francesca Luchi	Amministratore	Dal 27/04/2018	Ass.Bil. 2020	30.000,00	23.500,00			53.500,00	
Leonardo Senni	Amministratore	Dal 27/04/2018	Ass.Bil. 2020	30.000,00	23.500,00			53.500,00	
Giancarla Branda	Pres. Coll. Sindacale	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	60.000,00				60.000,00	
Paola Simonelli	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	40.000,00			20.000,00 <sup>5</sup>	60.000,00	
Giovanni L. Camera	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	40.000,00			97.500,00 <sup>4</sup>	137.500,00	
Pinuccia Mazza	Sindaco supplente	Intero periodo	Ass.Bil. 2020						
Andrea Perrone	Sindaco supplente	Dal 27/04/2018	Ass.Bil. 2020						
Dir. strategici							645.645,00	645.645,00	59.468,00

<sup>1</sup> Si veda sotto tabella 1(a)

<sup>2</sup> Di cui 45.000,00 compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti.

<sup>3</sup> Competenze di lavoro subordinato.

<sup>4</sup> Compenso quale membro dell'Organismo di vigilanza di Saras S.p.A. e delle controllate Sarlux S.r.l., Sardeolica S.r.l., Sartec S.r.l. e Deposito di Arcola S.r.l., quale membro del Collegio Sindacale della controllata Sarlux S.r.l. e quale Sindaco Unico della controllata Sardeolica S.r.l.

<sup>5</sup> Compensi quale membro del Collegio Sindacale di Sarlux S.r.l.

<sup>6</sup> Compensi quale membro dell'organismo di vigilanza di Sarlux S.r.l. e di Saras S.p.A.

**TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

<b>TABELLA 1(a)</b>		
<b>Compensi per la partecipazione a comitati</b>		
Comitato per la remunerazione e le nomine	Gilberto Callera Laura Fidanza Gabriele Previati (dal 1/01/2018 al 27/04/2018) Francesca Luchi (dal 03/05/2018 al 31/12/2018)	40.000,00 35.000,00 11.220,00 23.500,00
Comitato controllo e rischi	Gilberto Callera Adriana Cerretelli Isabelle Harvie-Watt Laura Fidanza Gabriele Previati (dal 1/01/2018 al 27/04/2018) Leonardo Senni (dal 03/05/2018 al 31/12/2018)	40.000,00 35.000,00 35.000,00 35.000,00 11.220,00 23.500,00
Comitato d'indirizzo e Strategie	Angelo Moratti Massimo Moratti Dario Sccaffardi Angelomario Moratti Gabriele Moratti Giovanni Emanuele Moratti	200.000,00

**TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	carica	piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (28/12/2018)	Fair value
Dario Scaffardi	Direttore Generale		797.915	Gennaio 2016 / Dicembre 2017						23.850	768.235	1.299.085	669.863
Dirigenti strategici		Stock <sup>1</sup> grant 2016 / 2018	353.793	Gennaio 2016 / Dicembre 2017						10.574	340.633	576.010	297.015
Totale			1.151.708							34.424	1.108.868	1.875.096	966.877

(i) <sup>1</sup> Si dà atto altresì che il 4 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Saras S.p.A., in conformità con quanto previsto dal Documento Informativo sul Piano di Stock Grant 2016-2018 (il “Piano”), ha modificato i termini del periodo di lock up del Piano riducendolo da 24 a 12 mesi. Le azioni oggetto del Piano saranno consegnate ai Beneficiari entro il mese di giugno 2019.

## ALLEGATO 3A - SEZIONE II

### SCHEMA 7-TER

TABELLA 1: PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Gian Marco Moratti	Presidente <sup>(1)</sup>	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Massimo Moratti	Presidente <sup>(2)</sup>	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Dario Scaffardi	Amministratore Delegato <sup>(2)</sup> e Direttore Generale	Saras S.p.A.	146.370	-	-	146.370
Angelo Moratti	Consigliere	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Angelomario Moratti	Consigliere	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Gabriele Moratti	Consigliere	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Emanuele Moratti	Consigliere	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Gilberto Callera	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Adriana Cerretelli	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Gabriele Previati	Consigliere <sup>(3)</sup>	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Laura Fidanza	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Isabelle Harvie-Watt	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Francesca Luchi	Consigliere Indipendente <sup>(4)</sup>	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Leonardo Senni	Consigliere Indipendente <sup>(4)</sup>	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Giancarla Branda	Pres. Collegio Sindacale	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Giovanni Luigi Camera	Sindaco Effettivo	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Paola Simonelli	Sindaco Effettivo	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Pinuccia Mazza	Sindaco Supplente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Andrea Perrone	Sindaco Supplente <sup>(4)</sup>	Saras S.p.A.	-	-	-	-

## ALLEGATO 3A - SEZIONE II

### SCHEMA 7-TER

TABELLA 2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDEUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Saras S.p.A.	-	-	-	-

<sup>1</sup> Il Dott. Gian Marco Moratti ha esercitato la carica di Presidente della Società sino al 26 febbraio 2018.

<sup>2</sup> La carica indicata è stata conferita dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2018.

<sup>3</sup> La carica indicata è stata esercitata sino al 27 aprile 2018.

<sup>4</sup> Nominato dall'Assemblea dei soci del 27 aprile 2018.