



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

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

Signori Azionisti,

secondo quanto previsto dall'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998, come recentemente modificato, la presente Assemblea è chiamata ad esprimere:

- (i) il proprio voto vincolante in merito alla prima sezione della presente relazione, che illustra la politica adottata da Saras S.p.A. (la “**Società**”) in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei dirigenti con responsabilità strategiche e le procedure utilizzate per la sua adozione ed attuazione e
- (ii) il proprio voto consultivo, non vincolante, in merito alla seconda sezione della presente relazione, che fornisce una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli organi di amministrazione e controllo, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica e illustra analiticamente i compensi corrisposti ai predetti soggetti nell'esercizio di riferimento.

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, come recentemente modificato, e 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.

Con specifico riferimento alla politica in materia di remunerazione descritta nella prima sezione della presente relazione, si precisa come l'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998, come recentemente modificato, preveda che:

- la politica in materia di remunerazione debba essere sottoposta al voto dell'assemblea almeno ogni 3 anni e, comunque, in occasione di modifiche della stessa;

- la deliberazione dell'assemblea sia vincolante e imponga alle società di attribuire compensi solo in conformità alla politica di remunerazione da ultimo approvata (salvo che ricorrano circostanze eccezionali in base alle quali l'emittente, ai fini del perseguimento di interessi di lungo periodo e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, può derogare temporaneamente a quanto previsto nella politica di remunerazione approvata, con le modalità ivi indicate); e

- qualora l'assemblea non approvi la politica di remunerazione che le viene sottoposta, l'emittente è tenuto a corrispondere remunerazioni ai sensi della più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in

manca, ai sensi delle prassi vigenti. In tal caso, l'emittente deve sottoporre al voto degli azionisti una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea ordinaria prevista dall'art. 2364-*bis* del codice civile.

Con specifico riferimento alla seconda sezione della presente relazione, si precisa come l'art. 123-*ter* del D.Lgs. 58/1998, come recentemente modificato, preveda ora che tale sezione della relazione (che fino allo scorso anno non era oggetto di voto da parte dell'assemblea) sia oggetto di una deliberazione consultiva, favorevole o contraria, da parte dell'assemblea, di cui l'emittente dovrà tener conto nel predisporre la seconda sezione della relazione dell'esercizio successivo (e di cui, pertanto, la Società terrà conto a partire dalla relazione che sarà presentata all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio che sarà chiuso al 31 dicembre 2020).

Sezione I

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

- 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;
- il 2 marzo 2020, per tener conto delle novità introdotte dal nuovo art. 123-ter del TUF, (come modificato dal decreto legislativo n. 49 del 10 maggio 2019 in attuazione della direttiva UE 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, c.d. *Shareholder Rights Directive II*) e, in particolare, dell’ individuazione di specifici obiettivi di sostenibilità all’interno della componente variabile dei Manager.

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 a *Human Resources*, 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, ogniqualvolta 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 che contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società attraverso la previsione di obiettivi legati alla sostenibilità coerenti con la strategia che l'azienda adotta nel tempo nell'ambito della pianificazione di lungo periodo.

Nell'ambito di tali finalità, la politica sulle remunerazioni definita dalla Società è volta ad:

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

La politica sulle remunerazioni ha una durata di 3 anni (vale a dire sino all'approvazione del bilancio al 2022).

La remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, considerando anche le esperienze estere comparabili e avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente

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.

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine propone al Consiglio di Amministrazione la remunerazione da attribuire agli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche. 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 esecutivi o investiti di particolari cariche.

Ai membri dei Comitati costituiti all’interno del Consiglio di Amministrazione (Comitato per la Remunerazione e le Nomine, Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità¹ e al Comitato d’Indirizzo e Strategie), 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.

Agli 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 esecutivi fintanto che tale ruolo sia attribuito e/o le particolari cariche conferite agli amministratori soci delle società Angel Capital Management S.p.A. e Stella Holding S.p.A. (beneficiarie della scissione di Mobro S.p.A.) e Massimo Moratti S.p.A. di Massimo Moratti che in virtù del patto parasociale sottoscritto in data 1° ottobre 2013, come successivamente modificato e integrato, 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 perseguimento 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.

¹ Nella nuova denominazione assunta dal medesimo alla data di pubblicazione della presente Relazione in conseguenza di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 6 febbraio 2020 in merito all’integrazione e all’attribuzione al Comitato Controllo e Rischi di funzioni di supervisione, valutazione e monitoraggio in merito ai profili di sostenibilità connessi all’attività d’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 Componenti del Collegio Sindacale

Ai componenti del Collegio Sindacale viene corrisposto esclusivamente un compenso, determinato tempo per tempo dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, in misura fissa e adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione.

E.3 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.

La definizione dei parametri per la determinazione della componente variabile della remunerazione dei Manager, coerentemente con la strategia della Società, è legata al perseguimento di interessi di lungo termine, nell'ottica del successo sostenibile della Società, tenendo conto delle principali tematiche afferenti alla responsabilità sociale d'impresa.

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.

Il Comitato per la Remunerazione 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.

(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 e garantire il pieno allineamento dell'azione dei Manager con gli obiettivi strategici e la politica di gestione di rischio della Società.

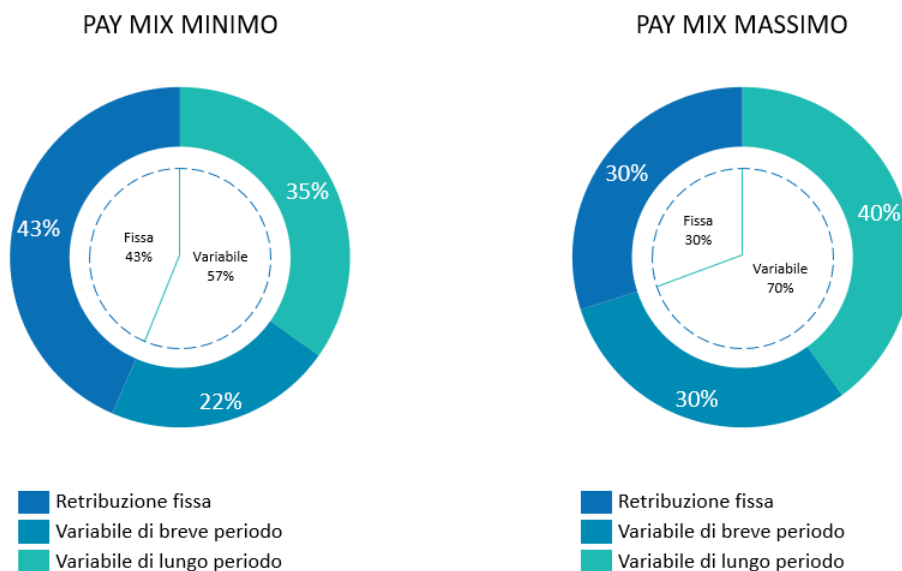
La componente fissa della remunerazione, pertanto, dovrà essere sufficiente a remunerare la prestazione dei Manager anche nel caso in cui l'eventuale compenso variabile non fosse erogato a causa del mancato raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

(c) Limite alla parte variabile della remunerazione.

Il compenso variabile target riferibile ad anno, comprensivo di ogni incentivo in denaro o natura, attribuibile a ciascun Manager, dovrà rientrare nei seguenti limiti:

- il variabile target a breve termine dovrà essere compreso tra un minimo del 50% ed un massimo del 100% della componente fissa della retribuzione;
- il variabile target a lungo termine al momento dell'assegnazione dovrà essere compreso tra un minimo del 80% ed un massimo del 130% della componente fissa della retribuzione.

Struttura delle remunerazioni in percentuale



(d) Determinazione degli obiettivi di *performance*.

(i) *Parametri.*

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) di parametri non finanziari,
- (iii) della complessiva analisi qualitativa della performance del singolo Manager.

Con specifico riferimento ai risultati economici della Società potranno rilevare, a titolo esemplificativo, l'EBTDA di Gruppo, il margine rispetto al benchmark di riferimento e gli elementi che, di volta in volta, rappresentano gli obiettivi strategici della Società.

Il costante obiettivo di migliorare e incrementare l'attenzione dedicata ai temi della responsabilità sociale d'impresa riveste per la Società un interesse strategico che si traduce in una politica di remunerazione finalizzata a incentivare performance sostenibili e coerenti con la cultura e i valori della Società.

Il compenso variabile dei Manager è pertanto determinato anche sulla base di obiettivi di *performance* afferenti alle principali tematiche di sostenibilità determinati in modo coerente con la strategia di sostenibilità definita dagli organi competenti.

(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 corrispondenza di una

parte rilevante del compenso variabile maturato dovrà essere differita per un periodo di almeno 1 anno.

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* 2019/2021 in vigore è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 16 aprile 2019.

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 dei preposti al controllo interno e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili.

I meccanismi di incentivazione dei preposti al controllo interno e 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* per tali soggetti, gli obiettivi individuali dovranno essere legati allo svolgimento delle loro 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.

(d) Circostanze eccezionali di deroga

In presenza di circostanze eccezionali, la Società, ai fini del perseguimento degli interessi di lungo periodo e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato, può derogare temporaneamente a quanto previsto nella politica di remunerazione.

Fatte salve le materie di competenza assembleare, eventuali deroghe sono sottoposte al Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

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 e componenti del collegio sindacale nel corso dell'esercizio sociale 2019.

Prima Parte

Compensi agli amministratori non esecutivi

Agli amministratori non esecutivi, nel corso del 2019, sono stati erogati i 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 Rischi e Sostenibilità e al Comitato d'Indirizzo e Strategie, agli amministratori non esecutivi membri di tali comitati consiliari sono stati inoltre corrisposti, nel corso del 2019, 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 27 aprile 2018 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 2019 non sono stati corrisposti compensi variabili ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Ciò in attuazione della politica sulla remunerazione applicabile all'esercizio 2019 (confermata, su tale specifico aspetto, dalla politica sulla remunerazione oggetto della Sezione I della presente relazione) che non prevede compensi variabili a nessuno degli amministratori, neanche a quelli esecutivi, fin tanto che gli amministratori esecutivi siano:

- soci delle società Angel Capital Management S.p.A. e Stella Holding S.p.A. (beneficiare della scissione di Mobro S.p.A.) e Massimo Moratti S.p.A. di Massimo Moratti, che, in virtù del patto parasociale sottoscritto in data 1° ottobre 2013, come successivamente modificato e integrato, e relativo alle azioni da ciascuna di esse rispettivamente detenute in Saras S.p.A., esercitano il controllo congiunto di Saras S.p.A., con la conseguenza che i loro interessi sono intrinsecamente allineati con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per tutti gli azionisti;
- oppure, come nel caso dell'Amministratore Delegato, retribuiti anche quali dipendenti della Società, per i quali è invece prevista una componente variabile della retribuzione.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità strategiche, ossia l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e un ulteriore soggetto, costoro sono stati 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.

Per quanto riguarda l'incentivazione di breve periodo, in applicazione della politica sulla remunerazione applicabile all'esercizio 2019, è stata calcolata sulla base del 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) ed ha rappresentato il 25,3% della remunerazione complessiva del Direttore Generale e il 24,5% della retribuzione complessiva dell'altro dirigente strategico.

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

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. Tali azioni sono state consegnate nel corso dell'esercizio 2019.

Con riferimento al Piano di Stock Grant approvato dall'assemblea degli azionisti nel 2019, si rinvia al "*Documento Informativo sul Piano di Stock Grant 2019- 2021 per il Top Management del Gruppo Saras*", redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob e pubblicato sul sito internet della società.

Altri compensi percepiti da membri del Consiglio di Amministrazione

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale Dario Scaffardi (come già precisato) e gli amministratori Angelomario Moratti, Giovanni Emanuele Moratti e Gabriele Moratti hanno percepito nel corso del 2019 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.

Compensi ai componenti degli organi di controllo

Ai componenti del Collegio Sindacale è stato corrisposto esclusivamente il compenso determinato, in occasione della nomina, dall'assemblea del 27 aprile 2018.

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

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati ¹	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Indennità di fine carica o di cessazione rapp. di lavoro
Massimo Moratti	Presidente	Intero periodo	Ass. Bil. 2020	1.545.000,00 ²					1.545.000,00	
Dario Scaffardi	Amministratore Delegato (dal 3/5/18) e Direttore Generale	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00		510.000,00 ³		880.000,00 ⁴	1.435.000,00	51.073,00
Angelo Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	200.000,00				245.000,00	
Giovanni Emanuele Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00				80.333,00 ⁴	125.333,00	32.125,00
Gabriele Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00				90.357,00 ⁴	135.357,00	26.157,00
Angelomario Moratti	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00				204.267,00 ⁴	249.267,00	90.197,00
Laura Fidanza	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	70.000,00				115.000,00	
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	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	35.000,00				80.000,00	
Leonardo Senni	Amministratore	Intero periodo	Ass.Bil. 2020	45.000,00	35.000,00				80.000,00	
Giancarla Branda	Pres. Coll. Sindacale	Intero periodo	Ass.Bil. 2020					60.000,00 ⁷	60.000,00	
Paola Simonelli	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2020					85.115,00 ⁵	85.115,00	
Giovanni L. Camera	Sindaco effettivo	Intero periodo	Ass.Bil. 2020					30.917,00 ⁶	30.916,66	
Pinuccia Mazza	Sindaco supplente	Intero periodo	Ass.Bil. 2020							
Andrea Perrone	Sindaco supplente	Dal 27/04/2018	Ass.Bil. 2020							
Dir. strategici						210.000,00 ³		443.253,00 ⁴	653.253,00	82.462,00

¹ Si veda sotto tabella 1(a)² Di cui 45.000,00 compenso fisso determinato dall'assemblea degli azionisti.³ Bonus ed altri incentivi⁴ Competenze di lavoro subordinato.⁵ Compenso quale membro dell'Organismo di vigilanza di Saras S.p.A. e della controllata Sarlux S.r.l., quale membro del Collegio Sindacale Saras della controllata Sarlux S.r.l.⁶ Compensi quale membro dell'organismo di vigilanza di Saras S.p.A. e delle controllate Sarlux S.r.l. e Sardeolica S.r.l., quale membro del Collegio Sindacale delle controllate Sarlux S.r.l. e Sardeolica S.r.l.⁷ Compensi quale Presidente del Collegio Sindacale di Saras S.p.A.

TABELLA 1(a)		
Compensi per la partecipazione a comitati		
Comitato per la remunerazione e le nomine	Gilberto Callera	40.000,00
	Laura Fianza	35.000,00
	Francesca Luchi	35.000,00
Comitato controllo e rischi	Gilberto Callera	40.000,00
	Adriana Cerretelli	35.000,00
	Isabelle Harvie-Watt	35.000,00
	Laura Fianza	35.000,00
	Leonardo Senni	35.000,00
Comitato d'indirizzo e Strategie	Angelo Moratti	200.000,00
	Massimo Moratti	
	Dario Scaffardi	
	Angelomario Moratti	
	Gabriele Moratti	
	Giovanni Emanuele Moratti	

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

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Nome e cognome	carica	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	Stock grant 2016 / 2018	797.915	Gennaio 2016 / Dicembre 2017						23.850	768.235	1.299.085	669.863
Dirigenti strategici			353.793	Gennaio 2016 / Dicembre 2017						10.574	340.633	576.010	297.015
Dario Scaffardi	Direttore Generale	Stock grant 2019 / 2021			2.055.300	0,87	Gennaio 2019 / Dicembre 2021	24/06/2019	1,28				
Dirigenti strategici					882.000	0,87	Gennaio 2019 / Dicembre 2021	24/06/2019	1,28				
Totale			1.151.708		2.937.300					34.424	1.108.868	1.875.095	966.878

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 POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Massimo Moratti	Presidente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Dario Scaffardi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Saras S.p.A.	146.370	1.566.150 ⁽¹⁾	50.000	1.662.520
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.	-	-	-	-
Laura Fidanza	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Isabelle Harvie Watt	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Francesca Luchi	Consigliere Indipendente	Saras S.p.A.	-	-	-	-
Leonardo Senni	Consigliere Indipendente	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	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 POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
1	Saras S.p.A.	0	694.425 ⁽¹⁾	0	694.425

(1) Azioni assegnate in esecuzione del Piano di Stock Grant 2016-2018, di cui il 20% delle predette azioni è soggetto a vincolo di lock up per un periodo di 12 mesi a partire dalla Data di Consegna delle Azioni fino alla scadenza, ossia sino al giorno 9 maggio 2020.