



Servizitalia

www.si-servizitalia.com

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2018

Redatta secondo lo schema n. 7-bis, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata in data 29 aprile 2019 dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

Servizi Italia S.p.A.

Sede Legale Via S. Pietro, 59/b - 43019 Castellina di Soragna (PR)

Capitale sociale i.v. Euro 31.809.451,00

Codice fiscale e n. iscrizione presso il Registro Imprese di Parma 08531760158

Sommario

Glossario	3
Premessa	4
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019	5
Executive summary - Politica sulla remunerazione 2019.....	5
1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di remunerazione	6
1.2 Competenze, composizione e modalità di funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.....	8
2. I principi guida e le finalità della Politica di remunerazione	10
2.1 Descrizione della Politica di Remunerazione.....	11
3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del <i>management</i>	17
4. Criteri della retribuzione variabile.....	18
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	23
6. Patti di non concorrenza	24
7. Cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente	25
8. Altre informazioni.....	25
9. Proposta di delibera	25
SEZIONE II	27

Glossario

Assemblea degli Azionisti	L'assemblea degli azionisti di Servizi Italia S.p.A.
Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> .
Consiglio, Consiglio di Amministrazione o CdA	Il consiglio di amministrazione di Servizi Italia S.p.A.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di Servizi Italia S.p.A.
Comitato o Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Il comitato per le nomine e la remunerazione di Servizi Italia S.p.A.
Componente Monetaria Fissa	- Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.), cui il Beneficiario ha diritto; - Compenso/Emolumento Annuo Lordo per l'Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Servizi Italia S.p.A. cui il beneficiario ha diritto.
Dirigenti con responsabilità strategiche	Dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società.
<i>Executives</i>	L'insieme di: Amministratore Delegato e/o Dirigenti con responsabilità strategica e/o <i>Senior Manager</i> .
Gruppo Servizi Italia o Gruppo	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Servizi Italia S.p.A.
<i>Management</i>	L'insieme di: <i>Executives</i> e <i>Middle Manager</i> .
Matrice di Eleggibilità	Piano contenente i nominativi, appartenenti all'organizzazione di Servizi Italia, dei potenziali candidati alla carica di amministratore della Società a cui affidare eventuali deleghe.
<i>Middle Manager</i>	Quadri e primi riporti dei responsabili di funzione che possiedono le leve gestionali per influire sui fattori determinanti la creazione di valore del Gruppo e che danno un contributo maggiore nella realizzazione degli obiettivi del piano industriale nell'orizzonte temporale considerato.
Piano ABS o Piano <i>Annual Bonus System</i>	Il piano di incentivazione monetaria annuale disciplinato dal Regolamento e dai documenti a questo connessi.
Piano <i>LTI-Cash</i>	Il Piano <i>Long Term Incentive Cash</i> per gli esercizi sociali 2018– 2019 – 2020.
Regolamento OPC	Il Regolamento per le Operazioni con Parti Correlate approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 novembre 2010 e successivamente modificato, nella sua versione vigente approvata in data 14 novembre 2018.
Retribuzione Complessiva o Retribuzione lorda a target	Indica la sommatoria di: Componente Monetaria Fissa + Componente monetaria variabile di breve termine annuale che il beneficiario potrebbe percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi a <i>target</i> (Piano ABS) + l'annualizzazione della componente monetaria variabile a medio/lungo termine (Piano <i>LTI Cash</i>) che il beneficiario potrebbe percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a <i>target</i> .
Servizi Italia o Società	Servizi Italia S.p.A.
<i>Senior Manager</i>	Altri dirigenti, di primo livello organizzativo, soddisfacenti specifici requisiti, definiti " <i>Senior</i> " in funzione della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia e del potere decisionale nelle scelte nella Società.
Tavole di Successione	Piano contenente: a) i potenziali successori a Direttori con responsabilità Strategica, <i>Senior Manager</i> e <i>Middle Manager</i> , ruoli speciali e ruoli chiave; nonché b) i piani di sviluppo individuali (sviluppo competenze, sistema <i>performance Management, policy di retention</i>). Il Direttore Risorse Umane è il garante delle informazioni sensibili riguardanti i soggetti identificati come potenziali successori, che rimangono comunque riservate sia all'interno che all'esterno della Società, a tutela degli equilibri aziendali, della concorrenza sleale e di

tutti gli <i>stakeholder</i> . La tavola di successione viene aggiornata ogni tre anni.

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata predisposta secondo quanto previsto dall’art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il “**TUF**”), dall’art. 84-*quater* e dall’Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento CONSOB n. 11971/1999, come successivamente modificato (il “**Regolamento Emittenti**”). In conformità alla normativa ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti dal Gruppo Servizi Italia, la Società intende garantire un’appropriata informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della Politica di remunerazione.

La Relazione è stata redatta dal Direttore Risorse Umane di Servizi Italia S.p.A., e – previo esame del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 aprile 2019. La Relazione si compone di due sezioni:

- la Sezione I, dedicata alla descrizione della politica di remunerazione dei componenti dell’organo di amministrazione e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all’esercizio 2019 (la “**Politica**” o la “**Politica di remunerazione**”), nonché delle procedure utilizzate per la sua adozione e attuazione;
- la Sezione II, volta a fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la politica di remunerazione della Società con riferimento all’esercizio 2018, nonché a descrivere le remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2018 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Ai sensi dell’art. 123-ter, comma 6, del TUF, l’Assemblea degli Azionisti sarà chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione prevista dall’art. 123-ter, comma 3, del TUF; tale deliberazione non sarà vincolante.

Si precisa che la sottoposizione al voto consultivo dell’Assemblea degli Azionisti della Sezione I del presente documento e la sua coerente applicazione da parte dell’organo amministrativo costituiscono causa di esclusione dall’applicazione del Regolamento per le Operazioni con Parti Correlate adottato dalla Società, ai sensi dell’articolo 7 dello stesso e nel rispetto di quanto previsto dall’art. 13 del Reg. adottato dalla Consob con delibera n. 17221/10.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

Executive summary - Politica sulla remunerazione 2019

Elemento Retributivo	Finalità	Condizioni di attuazione	Importi/Valori%
Componente Monetaria Fissa (R.A.L.)	Premia le competenze, il contributo del ruolo e la continuità della <i>performance</i>	Livello retributivo annuale definito sulla base del posizionamento risultante dal confronto con il mercato di riferimento	AD¹ e DRS²: Al fine di assicurare la competitività del pacchetto retributivo, Servizi Italia può avvalersi del supporto di società di consulenza specializzate per effettuare periodicamente analisi comparative del posizionamento retributivo
Componente monetaria variabile di breve termine (Piano ABS)	Promuove il raggiungimento degli obiettivi di <i>business</i> annuali	AD e DRS: Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> • Livello % di EBITDA del Gruppo (peso 30%) • Obiettivi individuali (peso 70%) Gate di accesso: 90% del livello <i>target</i> Misurazione <i>performance</i>: gli obiettivi di <i>performance</i> sono misurati al termine del periodo al quale si riferisce il Piano ABS. Erogazione: entro il primo semestre dell'esercizio successivo al quale si riferisce il Piano ABS, a valle dell'approvazione da parte del CdA del bilancio consolidato al quale si riferisce il Piano ABS Clausola di <i>claw-back</i>	AD: <ul style="list-style-type: none"> • Premio Monetario: 23% della Retribuzione Complessiva DRS: <ul style="list-style-type: none"> • Premio Monetario: % della Componente Monetaria Fissa. A seconda della fascia di appartenenza del Beneficiario la curva di incentivazione va dal 2% (livello minimo) al 27% (livello massimo)
Componente monetaria variabile di medio/lungo termine (Piano LTI Cash)	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine.	AD e DRS: Long Term Incentive Periodo di vesting: triennale. Gate di accesso: 80% del livello <i>target</i> Obiettivi: <ul style="list-style-type: none"> • Risultato Netto Consolidato di Gruppo • <i>Performance</i> non negativa del <i>Total Shareholder Return (TSR)</i> Moltiplicatore / Demoltiplicatore: L'obiettivo TSR agisce come moltiplicatore/demoltiplicatore del Premio monetario conseguito e ha un valore pari a + 5% o - 5%. Misurazione <i>performance</i>: gli obiettivi di <i>performance</i> sono misurati a livello cumulato al termine del triennio di riferimento. Erogazione: entro il primo semestre del 2021, a valle dell'approvazione da parte del CdA del bilancio consolidato 2020. Clausola di <i>claw-back</i>	AD: <ul style="list-style-type: none"> • Premio Monetario: 23% della Retribuzione Complessiva DRS: <ul style="list-style-type: none"> • Premio Monetario: % della Componente Monetaria Fissa. A seconda della fascia di appartenenza del Beneficiario la curva di incentivazione va dal 20% (livello minimo) al 60% (livello massimo).
<i>Benefit</i>	Integrazione dei pacchetti retributivi e allineamento agli <i>standard</i> di mercato	Definiti in continuità con la Politica degli scorsi anni e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale	In aggiunta ai benefit obbligatori: <ul style="list-style-type: none"> • Piano di <i>Flexible Benefit</i> • Assistenza sanitaria Integrativa • <i>Company Car</i>

¹ AD: Amministratore Delegato

² DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di remunerazione

La politica di remunerazione, intesa come l'insieme dei principi e degli strumenti volti a definire i *compensation package* per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche, coinvolge gli organi sotto indicati.

1) Assemblea degli Azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli Azionisti:

- ai sensi degli articoli 2364, comma 1, n. 3, e 2389, comma 3 del codice civile e 17.10 dello statuto sociale, determina il compenso del Consiglio di Amministrazione nel suo complesso, ad eccezione degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3 del codice civile, determina il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi per l'intero periodo di durata del loro ufficio;
- esprime, in merito alla prima sezione I della Relazione sulla Remunerazione, un voto non vincolante ai sensi dell'articolo 123-ter, comma 6, del TUF;
- delibera sugli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con responsabilità strategiche, ai sensi dell'art. 114-bis TUF.

2) Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazioni, il Consiglio:

- costituisce al proprio interno un Comitato per le Nomine e la Remunerazione, del quale almeno un componente deve possedere una adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, da valutarsi dal Consiglio al momento della nomina;
- delibera sul riparto del compenso determinato dall'Assemblea per il Consiglio di Amministrazione e determina la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (inclusi i membri dei Comitati istituiti internamente al Consiglio e dei Vice-Presidenti), su proposta del Comitato per le Nomine e Remunerazione, previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389, comma 3 del codice civile, dell'art. 17.11 dello statuto sociale ed in conformità ai principi stabiliti dalla normativa di tempo in tempo applicabile;
- definisce, esamina ed approva, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto della normativa di tempo in tempo applicabile;

- con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, approva la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, redatta dal Direttore Risorse Umane e sottopone la Sezione I all'Assemblea degli Azionisti.
- predisporre gli eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i dirigenti con responsabilità strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 114-bis TUF e ne cura l'attuazione.

3) Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In conformità al Criterio applicativo 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, cui la Società aderisce e si conforma, in materia di remunerazioni il Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Risorse Umane, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presenta proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- esamina preventivamente la Relazione annuale sulla Remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di approvazione del bilancio;
- nell'ambito delle proprie competenze, elabora, sottopone al Consiglio di Amministrazione e monitora l'applicazione di sistemi di incentivazione rivolti al *management* (ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari), intesi quali strumenti finalizzati ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone il senso di appartenenza ed assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore;
- può inoltre svolgere un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e del Direttore delle Risorse Umane per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti universitari in tale ambito;
- valuta i criteri adottati per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratori Delegato e dal Direttore Risorse Umane.

4) Collegio Sindacale

In materia di remunerazioni il Collegio Sindacale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2389, comma 3 del codice civile e dall'art. 17.11 dello statuto sociale, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori esecutivi, e più in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche nell'ambito della determinazione complessiva effettuata dall'Assemblea, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica di Remunerazione.

5) Amministratore Delegato

In materia di remunerazioni, l'Amministratore Delegato è:

- responsabile della corretta attuazione della Politica di Remunerazione;
- responsabile dell'individuazione dei partecipanti al Piano ABS e Piano LTI Cash.

6) Direttore Risorse Umane

In materia di remunerazioni, il Direttore Risorse Umane è corresponsabile della corretta attuazione della politica retributiva.

1.2 Competenze, composizione e modalità di funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Competenze

Servizi Italia ha istituito un Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dotandosi di strumenti di *corporate governance* in linea con la prassi di mercato, le disposizioni del TUF e del Codice di Autodisciplina.

Al Comitato per le Nomine e la Remunerazione, oltre a quanto indicato al paragrafo 1.1, sono attribuite le seguenti funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna;
- esprimere eventuali raccomandazioni in merito:
 - a) al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (anche esteri), in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'incarico di Amministratore della Società;

b) alle valutazioni del Consiglio di Amministrazione di eventuali fattispecie problematiche ove l'Assemblea abbia autorizzato in via generale e preventiva di deroghe al divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del codice civile;

- proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore nei casi di cooptazione, ove occorra sostituire Amministratori indipendenti;
- supportare il Consiglio con apposita istruttoria sulla predisposizione di eventuali piani di successione.

Composizione

Il Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2018 ha individuato quali membri del Comitato tre Amministratori indipendenti e non esecutivi: Chiara Mio (Presidente del Comitato), Romina Guglielmetti e Paola Schwizer. Al momento della nomina il Consiglio ha ritenuto adeguate la conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria e/o in materia di politiche retributive dei componenti del Comitato.

Il nuovo Comitato ha sostituito quello nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2015 e decaduto dall'incarico in occasione dell'Assemblea del 20 aprile 2018 con l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31/12/2017, composto da tre Amministratori indipendenti e non esecutivi: Paola Galbiati (Presidente del Comitato), Romina Guglielmetti e Paola Schwizer.

Funzionamento

Nessuno degli Amministratori partecipa alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte relative alla propria remunerazione e/o condizione, così come previsto dal regolamento del Comitato stesso. Ai lavori del Comitato partecipa il Direttore delle Risorse Umane della Società. Può altresì partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato. Possono comunque partecipare anche gli altri sindaci nelle ipotesi in cui vengano trattati argomenti in relazione ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Il Comitato ha facoltà di invitare alle riunioni soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del Consiglio o della struttura, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno. Ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso conferiti, il Comitato può avvalersi dell'ausilio sia dei dipendenti interni, sia di professionisti esterni. Qualora il Comitato si avvalga dei servizi di un consulente, al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, verifica preventivamente che il consulente non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

I componenti del Comitato hanno accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, avvalendosi del Direttore delle Risorse Umane.

Per le informazioni relative alle principali attività svolte dal Comitato nel corso del 2018, alla numerosità di sedute del Comitato e alla loro durata si rimanda a quanto illustrato nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2018.

2. I principi guida e le finalità della Politica di remunerazione

La Società definisce e applica, in generale, una Politica di remunerazione volta ad attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire proficuamente gli obiettivi del Gruppo e del *business*.

Gli obiettivi principali della Politica sono:

- coinvolgere e incentivare gli Amministratori ed il *management*, la cui attività è ritenuta di fondamentale importanza per il raggiungimento degli obiettivi del Gruppo e allineare i loro interessi al perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- attestare la volontà della Società di condividere, con le professionalità più elevate del Gruppo, l'incremento di valore;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo, incentivandone la permanenza al suo interno;
- supportare la realizzazione del piano industriale triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- motivare la crescita remunerativa secondo parametri comparativi di mercato (paniere di società comparabili a Servizi Italia S.p.A. per settore e dimensioni utilizzato come *benchmark* di mercato);
- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una Componente Monetaria Fissa e una componente monetaria aggiuntiva variabile correlata al raggiungimento di specifici obiettivi strategici conseguiti nel breve e medio-lungo termine.

La definizione della Politica è il risultato di un processo chiaro e trasparente, nel quale rivestono un ruolo centrale il Direttore delle Risorse Umane, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione.

La Politica, come detto, definisce principi e linee guida ai quali il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato si attengono per la definizione della remunerazione dei:

- componenti del Consiglio di Amministrazione e, in particolare, degli Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategica;
- *Senior Manager, Middle Manager*, figure speciali e chiave.

Il Consiglio di Amministrazione adotta, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, i criteri per l'attuazione della Politica.

Eventuali scostamenti dai criteri applicativi della Politica di determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono preventivamente esaminati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione. La remunerazione dei *Senior Manager* e *Middle Manager*, overesia delle figure speciali e chiave, è approvata dall'Amministratore Delegato, in accordo con il Direttore delle Risorse Umane.

Il Direttore delle Risorse Umane riferisce, almeno una volta all'anno, sul rispetto della Politica e sui relativi criteri applicativi al Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

2.1 Descrizione della Politica di Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione può prevedere di proporre all'Assemblea degli Azionisti l'adozione di meccanismi di incentivazione mediante l'attribuzione di strumenti finanziari o opzioni su strumenti finanziari. Per tali meccanismi verrà applicata la normativa vigente in materia. Alla data della presente Relazione, la Società non ha in essere piani di incentivazione mediante strumenti finanziari.

L'analisi del posizionamento, della composizione, e più generale, della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dei *Senior Manager*, è compiuta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale ausilio di società indipendenti specializzate nell'*executive compensation*, sulla base di approcci metodologici che consentono di valutare la complessità dei ruoli dal punto di vista organizzativo, delle specifiche attribuzioni delegate, nonché dell'impatto sui risultati finali di *business* del singolo.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea in data 22 aprile 2015 e con durata dell'incarico fino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio al 31 dicembre 2017 del 20 aprile 2018, era composto da 11 amministratori, tre dei quali in possesso dei requisiti di indipendenza.

L'Assemblea tenutasi il 20 aprile 2018 ha confermato in 11 il numero dei componenti dell'Organo Amministrativo e nominato il Consiglio di Amministrazione per il triennio 2018-2020, ossia sino all'approvazione del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020.

Gli Amministratori nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018 sono indicati nella seguente tabella:

Nominativo	Carica	Lista (M/m)
Roberto Olivi	Presidente	M
Enea Righi	Vice Presidente e Amministratore Delegato	M

Ilaria Eugeniani	Amministratore	M
Michele Magagna	Amministratore	M
Antonio Paglialonga	Amministratore	M
Lino Zanichelli	Amministratore	M
Umberto Zuliani	Amministratore	M
Antonio Aristide Mastrangelo	Amministratore (a)	m
Paola Schwizer	Amministratore (a) (b)(c)	M
Romina Guglielmetti	Amministratore (a) (b)	M
Chiara Mio	Amministratore (a) (b)	M

(a) Amministratore non esecutivo in possesso dei requisiti di indipendenza ai sensi del TUF e del Codice di Autodisciplina.

(b) Membro del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

(c) Lead Independent Director.

Per la durata dell'incarico, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 17.10 dello Statuto Sociale, spetta un compenso determinato dall'Assemblea in termini complessivi all'atto della nomina, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del codice civile. Il Consiglio di Amministrazione in scadenza, solitamente, si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e invita l'Assemblea degli Azionisti avente all'ordine del giorno la nomina del Consiglio di Amministrazione, a deliberare al riguardo, sulla base delle proposte che potranno essere formulate dagli Azionisti nell'ambito delle liste presentate e/o nel corso dello svolgimento dell'Assemblea medesima.

Quanto agli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, tale compenso può essere anche formato da una parte fissa ed una variabile, quest'ultima commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi.

L'Assemblea degli Azionisti tenutasi in data 20 aprile 2018 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, in termini complessivi per le singole annualità di incarico (2018-2019-2020), un emolumento lordo annuo per massimi Euro 1.315 migliaia, composto da una parte fissa annua per Euro 915 migliaia ed una variabile massima annua per Euro 400 migliaia, quest'ultima destinata all'Amministratore Delegato Enea Righi e commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi previsti nel Piano ABS annuale e del Piano LTI Cash, deliberando, inoltre, un'indennità per la cessazione della carica di Amministratore Delegato.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nell'ambito della determinazione complessiva effettuata dall'Assemblea ai sensi del sopra citato art. 17.10 dello Statuto.

Tale compenso, formulato in termini complessivi, è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 20 aprile 2018 tra gli Amministratori, gli Amministratori aventi particolari cariche e i partecipanti ai Comitati previsti dal Codice di Autodisciplina, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato per le

Nomine e la Remunerazione, conformemente a quanto previsto dal codice civile e dal vigente Statuto sociale.

Il criterio di distribuzione adottato è il seguente:

1. una componente fissa annuale base uguale per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione;
2. una componente fissa annuale per gli Amministratori investiti di particolari cariche (es. Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Dirigente Preposto, Presidente di Comitato, *Lead Independent Director*, membri dei Comitati endoconsiliari);
3. una componente variabile fissa massima, per l'Amministratore Delegato, legata agli obiettivi definiti nel Piano ABS e Piano *LTI Cash*.

Il compenso decorre dalla data di conferimento della carica, ovvero il 20 aprile 2018, e viene riconosciuto, *pro quota*, sino alla data di cessazione dell'incarico.

Si segnala che, rispetto al precedente mandato del Consiglio di Amministrazione, sia la componente fissa annuale base uguale per tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, sia la componente fissa annuale riconosciuta ai membri dei Comitati endoconsiliari sono state aumentate ciascuna di euro 5.000.

Con riferimento alle componenti variabili assegnate, sono previste intese contrattuali per le quali la Società possa chiederne la restituzione, in tutto o in parte, ove la loro attribuzione sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *claw-back*).

Nel rispetto del principio 6.P.5 del Codice di Autodisciplina, la Società, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo (o un eventuale direttore generale), rende note, ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito, mediante un comunicato diffuso al mercato.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto conto della loro eventuale partecipazione ai Comitati, e non risulta legata ai risultati economici conseguiti da Servizi Italia S.p.A. (non partecipano al Piano ABS né al Piano *LTI Cash*). Tale disposizione non si applica nel caso di Amministratori non esecutivi che siano anche Dirigenti della Società che potrebbero essere individuati come partecipanti al Piano ABS e/o Piano *LTI Cash*.

Si segnala, inoltre, che, per gli Amministratori non esecutivi, appartenenti alla lista dell'azionista di maggioranza (Coopservice Soc.coop.p.A.) che sono anche dipendenti dello stesso, sussiste un obbligo di riversamento, a Coopservice Soc.coop.p.A., totale o parziale del compenso percepito, per tutta la durata del mandato.

In linea generale, il Collegio Sindacale verrà coinvolto ogniqualvolta si presentino fattispecie riguardanti eventi impattanti sulla remunerazione degli Amministratori e sulla cessazione di carica degli stessi, ai fini della vigilanza sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario previste dall'art. 149 comma 1, lettera *c-bis* del TUF.

In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi del *management*, inclusi i membri degli organi sociali e i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'esercizio delle loro funzioni.

Si precisa che, per l'esercizio 2018, relativamente agli Amministratori:

- non esistono accordi che attribuiscono o consentano il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico;
- esistono accordi che prevedono compensi a titolo di indennità per la cessazione dalla carica per l'Amministratore Delegato Enea Righi, illustrati nel cap. 5 della presente Relazione;
- esistono accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza, illustrati nel cap. 6 della presente Relazione;
- non sono stati approvati, da parte dell'Assemblea, piani di incentivazione a base azionaria (*stock option*) per gli Amministratori;
- non sono in essere accordi stipulati fra i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o i componenti del Collegio Sindacale e la Società o le società controllate che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa (ad eccezione di quanto sopra menzionato), ovvero laddove il loro rapporto dovesse cessare a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

All'atto della nomina, o nella prima riunione utile successiva, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli Amministratori investiti di particolari cariche.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi e investiti di particolari cariche si compone, in generale, dei seguenti elementi:

1. componente fissa annuale, in quanto membro del Consiglio di Amministrazione;
2. componente Monetaria Fissa, se l'amministratore è anche dipendente della Società;
3. componente variabile di breve termine, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano ABS);
4. componente variabile di medio-lungo termine (LTI), prevista dal Piano LTI *Cash*;
5. eventuali *benefit* riconosciuti da prassi aziendali e identificati in un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione su:

- gli obiettivi del Piano ABS per procedere, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* dell'Amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del Piano ABS dell'esercizio precedente;
- lo stato di avanzamento della *performance* dell'Amministratore per quello che riguarda il Piano LTI *Cash*.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi investiti di particolari cariche, ivi inclusi gli Amministratori indipendenti, è stabilita in misura fissa e commisurata all'impegno effettivamente richiesto, tenuto conto anche dell'eventuale partecipazione degli stessi ad uno o più Comitati.

Direttore Generale e Dirigenti con responsabilità strategiche

In Servizi Italia S.p.A., il Consiglio di Amministrazione non ha nominato un Direttore generale. La figura del CEO coincide con l'Amministratore Delegato. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione fra coloro che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività del Gruppo.

Al 31 dicembre 2018 e alla data di approvazione della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategica: Ilaria Eugeniani (Direttore Amministrativo, Finanza e Controllo), Giovanni Manti (Direttore Organizzazione e Sistemi), Simona Campanini (Direttore Risorse Umane) e Danilo Canovi (Direttore Acquisti).

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, ad eccezione dei cosiddetti "benefici non monetari", è in via generale composta dai seguenti elementi:

1. una componente monetaria fissa;
2. una componente monetaria variabile annuale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (Piano ABS per l'esercizio di riferimento);
3. una componente monetaria variabile di medio/lungo termine (Piano LTI *Cash*);
4. *benefit* (benefici non monetari) riconosciuti da prassi aziendali e identificati in un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Si segnala che, in data 31 gennaio 2018, nell'ambito di un progetto di riorganizzazione della Società, e per sopraggiunte esigenze personali, è stato risolto consensualmente il rapporto di lavoro con l'Ing. Maurizio Casol, precedentemente individuato quale Dirigente con responsabilità strategiche. Il trattamento

economico del dirigente, in sede di cessazione del rapporto di lavoro, è stato definito secondo le regole e le prassi aziendali in materia nonché le indicazioni contenute nella politica per la remunerazione adottata della Società, ed ha rappresentato, ai sensi del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221/2010 e del Regolamento OPC adottato da Servizi Italia, un'operazione con parte correlata (in quanto Dirigente con responsabilità strategica) di importo esiguo. L'operazione è stata, in ogni caso, esaminata per quanto di sua competenza, dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Comitato OPC. Alla data di cessazione del rapporto di lavoro, l'Ing. Casol non deteneva azioni di Servizi Italia S.p.A.

Senior Manager, Middle Manager e figure speciali/chiave

La remunerazione di *Senior Manager, Middle Manager* e figure speciali/chiave interne all'organizzazione più in generale, è composta dai seguenti elementi:

1. una componente monetaria fissa;
2. un'eventuale componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (Piano ABS per l'esercizio di riferimento), se la risorsa è individuata come beneficiario del piano;
3. un'eventuale componente variabile di medio/lungo termine (Piano LTI *Cash*), se la risorsa è individuata come beneficiario del piano;
4. *benefit* riconosciuti da prassi aziendali e identificati in un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di principi di sobrietà, di contenimento dei costi e di proporzionalità rispetto agli scopi perseguiti.

Compenso del Collegio Sindacale

Ai sensi dell'art. 2402 del codice civile, all'atto della nomina del Collegio Sindacale di Servizi Italia S.p.A., l'Assemblea provvede a determinare il compenso annuale spettante ai Sindaci effettivi per l'intero periodo di durata del relativo ufficio.

Rispetto alla prassi di determinazione del compenso del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte in merito e invita l'Assemblea degli Azionisti, avente all'ordine del giorno la nomina del Collegio Sindacale, a deliberare al riguardo sulla base delle proposte che potranno essere formulate dagli azionisti medesimi nel contesto delle liste presentate o nel corso dello svolgimento dell'Assemblea suddetta.

In particolare, nell'Assemblea del 20 aprile 2017, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale per il triennio 2017-2018-2019, il compenso fisso annuo lordo del suo Presidente è stato stabilito in Euro 25 mila annui e quello dei componenti in Euro 20 mila annui.

Il compenso decorre dalla data di conferimento della carica e viene riconosciuto, *pro quota*, sino alla data di cessazione dell'incarico.

In linea con le *best practice*, è prevista come detto una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi del *management*, inclusi i membri degli organi sociali e i Dirigenti con responsabilità strategiche, per l'esercizio delle loro funzioni.

Contratti di collaborazione e/o contratti di *Directorship*

Al fine di fornire il corretto sviluppo organizzativo delle proprie funzioni, la Società può concludere contratti di collaborazione o di *directorship*, regolati dalle norme del lavoro autonomo previste dalla normativa vigente.

È prassi aziendale, nel caso in cui per la particolare natura del contratto di collaborazione non si possa in alcun modo ravvisare un rapporto di lavoro subordinato tra la Società ed il collaboratore (non assoggettamento del collaboratore al potere organizzativo, gerarchico e disciplinare del datore di lavoro), non riconoscere ulteriori trattamenti accessori, sia economici che previdenziali o assistenziali, oltre al compenso definito per la prestazione. Per le prestazioni richieste e per il corretto svolgimento della funzione, al collaboratore possono essere assegnati *benefit* (ad es. auto, telefono, computer) riconosciuti dalle prassi aziendali e identificati in un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, i cui costi di esercizio saranno a carico dell'azienda.

Alla data della presente Relazione, la Società ha in essere un contratto di *directorship* con Enea Righi (Vice Presidente e Amministratore Delegato in carica fino ad approvazione bilancio 31 dicembre 2020), approvato in data 20 aprile 2018 dal Consiglio di Amministrazione, con i pareri favorevoli del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e del Collegio Sindacale.

3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del *management*

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Direttore Risorse Umane tengono conto di un bilanciamento della Retribuzione Complessiva costituita da una componente monetaria fissa e da componenti monetarie variabili, sia di breve che di medio-lungo periodo, il cui peso tiene conto dello specifico contenuto delle deleghe di potere attribuite ai singoli beneficiari e/o delle funzioni e del ruolo dai medesimi concretamente svolti all'interno dell'azienda.

Nel dettaglio, per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione – con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione – valuta la particolare carica assegnata e le specifiche attribuzioni eventualmente delegate. In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente monetaria fissa ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa 75% della Retribuzione Complessiva; per l'Amministratore Delegato, nel rispetto della deliberazione

assunta dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018, la componente monetaria fissa ha un peso pari a circa il 54% della Retribuzione Complessiva;

- il premio monetario a *target* del Piano ABS è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica di amministratore esecutivo investito di particolari cariche nella Società (esclusi dunque i compensi percepiti per altri incarichi in diverse società del Gruppo) di peso medio pari a circa il 10% di detto compenso; per l'Amministratore Delegato, nel rispetto della deliberazione assunta dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018, la componente monetaria variabile di breve periodo (MBO) ha un peso pari a circa il 23% della Retribuzione Complessiva a *target*;
- il premio monetario del Piano LTI *Cash* (annualizzato) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica di amministratore esecutivo investito di particolari cariche nella Società (esclusi, in ogni caso, i compensi percepiti per altri incarichi in diverse società del Gruppo per i quali potrebbe sussistere un caso obbligo di riversamento) ed ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa il 15% di detto compenso; per l'Amministratore Delegato, nel rispetto della deliberazione assunta dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018, la componente monetaria variabile di medio-lungo periodo (LTI) ha un peso pari a circa il 23% della Retribuzione Complessiva.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, *Senior Manager* e figure speciali/chiave, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente monetaria fissa ha, tendenzialmente, un peso medio del 75% della Retribuzione Complessiva;
- il premio monetario a *target* del Piano ABS è pari ad una percentuale prestabilita della Componente Monetaria Fissa ed ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa il 10% di detto compenso;
- il premio monetario a *target* del Piano LTI *Cash* (annualizzato) è pari ad una percentuale prestabilita della Componente Monetaria Fissa ed ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa il 15% di detto compenso.

Si segnala, inoltre, che relativamente ai beneficiari (amministratori esecutivi e/o Dirigenti con responsabilità strategica e figure speciali/chiave), la Società, come anticipato, ha promosso l'introduzione di clausole di contrattuali c.d. di "*claw – back*", che consentono 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, poi, rivelati manifestamente errati).

4. Criteri della retribuzione variabile

Piano ABS

La Società adotta come prassi un Piano ABS descritto nei criteri, nei termini e nelle modalità in un apposito regolamento esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il regolamento del vigente Piano ABS è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il 13 marzo 2018, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Lo scopo del Piano ABS, non modificato nei termini sostanziali rispetto al precedente, rimane sempre quello di proseguire nel sostenere il miglioramento della *performance* di valore economico nel breve termine, promuovere e diffondere la cultura della creazione di valore in tutte le decisioni strategiche e operative, nonché favorire la *retention* di figure manageriali strategiche. Relativamente all'esercizio 2019, si evidenzia che i criteri del Piano ABS non sono variati rispetto a quelli dell'esercizio precedente.

Di seguito si fornisce una descrizione di sintesi del Piano ABS.

I beneficiari dell'incentivo previsto nel Piano ABS sono: gli Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche individuati dal Consiglio di Amministrazione, i Dirigenti con responsabilità strategica, i *Senior Manager*, i *Middle Manager*, e le figure speciali/chiave, che, a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali necessarie per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società, nell'orizzonte annuale considerato.

Il valore del premio monetario è annuale e viene calcolato come percentuale della Componente Monetaria Fissa in Servizi Italia in atto ad una specifica data (dalla base di calcolo sono esclusi i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo, per i quali potrebbe sussistere un obbligo di riversamento). L'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore Risorse Umane, nell'individuare i beneficiari, attribuisce a ciascuno di essi la fascia e il corrispondente premio monetario a *target*.

Il sistema prevede una soglia di accesso (*threshold*), al di sotto della quale l'intero premio monetario non può essere percepito, e una strategia di incentivazione che lega il risultato conseguito al premio monetario maturato.

L'erogazione dell'incentivo – che avviene al termine dell'orizzonte temporale considerato – è condizionata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, alla permanenza del beneficiario in azienda sino alla scadenza del periodo di *vesting* (*i.e.* data di approvazione consiliare del bilancio consolidato dell'esercizio di riferimento).

Ad ogni beneficiario, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, viene riconosciuto il premio monetario secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento dell'obiettivo *target*: 1 volta il premio monetario;
- al raggiungimento dell'obiettivo minimo: il premio monetario si dimezza;
- al raggiungimento dell'obiettivo massimo: il premio monetario aumenta della metà (150%).

Gli obiettivi individuati dal Piano ABS sono:

- un obiettivo, individuato dal Consiglio di Amministrazione, di natura economico finanziaria (EBITDA pianificato a *budget*) nell'esercizio economico di riferimento, in termini percentuali rispetto al fatturato e confrontato con quello effettivamente conseguito. Tale obiettivo, uguale per tutti i beneficiari partecipanti al Piano ha la finalità di sostenere la crescita del Gruppo ed ha un peso pari al 30% del premio. L'obiettivo, come sopra definito, potrà essere modificato, a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in presenza di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e/o di *business*;
- obiettivi individuali assegnati con una logica di tipo *cascading* a partire dagli obiettivi assegnati al *management*, coerenti con quelli fissati nel *budget* annuale e, quindi, con il piano industriale. Per ognuno dei beneficiari, l'Amministratore Delegato, di concerto col superiore diretto del beneficiario e con il Direttore Risorse Umane, individua, in base a fattori economico/gestionali o quantitativi e qualitativi, l'entità percentuale di erogazione del premio. Gli obiettivi individuali potranno, quindi, essere sia di tipo quantitativo, ovvero obiettivi di carattere numerico (valori assoluti, percentuali e/o indici), che di tipo qualitativo (comunque misurabili attraverso comportamenti osservabili, per esempio, lo sviluppo del fatturato su commessa, il miglioramento della marginalità di commessa/miglioramento del costo medio del kg prodotto, il rispetto dei tempi di progetto, la qualità dell'*output*, il miglioramento in termini di impatto ambientale, nell'ambito di progetti CSR e *customer satisfaction*). Tali obiettivi hanno un peso pari al 70% del premio.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio di riferimento; effetti straordinari, sia negativi che positivi, saranno valutati a consuntivo ad esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione interessa solo i beneficiari presenti da almeno un semestre, in forza al momento dell'erogazione ed a patto che abbiano raggiunto gli obiettivi *ad personam* assegnati. L'erogazione è di tipo *one shot*, riconosciuta entro i primi sei mesi dell'esercizio successivo a quello di valutazione dei *target* assegnati.

Nel caso in cui la *performance* totale conseguita risulti compresa, rispettivamente, tra la *performance* minima e la *performance target* o tra *performance target* e la *performance* massima, il valore di incentivo verrà calcolato in modo proporzionale.

Si segnala che il costo complessivo del sistema relativo al Piano ABS è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a *target* a costo (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun beneficiario. A tal fine, il bilancio dell'esercizio di riferimento indicherà i costi relativi ai premi effettivamente maturati per i quali è previsto l'accantonamento. Il costo dunque risulta dedotto dal risultato economico dell'azienda.

Annualmente, la direzione societaria promuove incontri plenari ed individuali con le figure individuate come beneficiari, al fine di illustrare il sistema incentivante per l'esercizio considerato e assegnare gli obiettivi economici e qualitativi che la Società si prefigge di raggiungere.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, il 29 aprile 2019, ha reso esauriente informativa e supporto al Consiglio di Amministrazione, evidenziando il raggiungimento del 100% della *performance target* prevista per l'esercizio 2018 relativa al Piano ABS. Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato l'erogazione delle componenti remunerative variabili annuali maturate ai beneficiari, nei termini e modalità stabiliti nel regolamento. Per il dettaglio delle componenti remunerative variabili degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con responsabilità strategiche maturate nell'esercizio 2018 si rinvia alle tabelle contenute nella seconda sezione della presente Relazione.

Sistema di incentivazione di medio/lungo periodo: Piano LTI-Cash

Nel corso del 2018 il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha approvato un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale 2018-2019-2020. Il regolamento del Piano LTI Cash 2018-2020, approvato il 13 marzo 2018, non è mutato nei termini sostanziali rispetto al precedente. Lo scopo del piano rimane sempre quello di legare la remunerazione delle risorse chiave aziendali all'effettivo rendimento della Società ed alla creazione di nuovo valore per il Gruppo Servizi Italia; orientare le risorse chiave aziendali verso strategie per il perseguimento di risultati di medio-lungo termine; allineare gli interessi del *top management* a quelli degli Azionisti ed investitori; introdurre politiche di *retention* volte a fidelizzare le risorse chiave aziendali ed incentivare la loro permanenza nella Società ovvero nel Gruppo Servizi Italia.

I beneficiari dell'incentivo previsto nel piano sono: Amministratori esecutivi investiti di particolari cariche individuati dal Consiglio di Amministrazione, Dirigenti con responsabilità strategica, *Senior Manager* e figure speciali/chiaive, che, a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore del Gruppo nell'orizzonte 2018-2019-2020 considerato.

Il valore del premio monetario viene calcolato come percentuale della componente monetaria fissa in Servizi Italia S.p.A. in atto ad una specifica data, esclusi, quindi, i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo Servizi Italia. L'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore Risorse Umane, nell'individuare i beneficiari, attribuisce a ciascuno di essi la fascia e il corrispondente premio monetario a *target*. Il valore economico del premio monetario a *target* sarà ripartito in egual misura in tre annualità.

Il sistema prevede una soglia di accesso (*threshold*) al di sotto della quale l'intero premio monetario non può essere percepito e una strategia di incentivazione che lega il risultato conseguito al premio monetario maturato.

L'erogazione del premio monetario – che avviene al termine dell'orizzonte temporale considerato – è

condizionata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, alla permanenza del beneficiario in azienda sino alla scadenza del periodo di *vesting* (i.e. data di approvazione consiliare del bilancio consolidato dell'esercizio 2020).

Ad ogni beneficiario, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, viene riconosciuto il valore del premio monetario secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento dell'obiettivo *target*: 1 volta il premio monetario;
- al raggiungimento dell'obiettivo minimo: il premio monetario si dimezza;
- al raggiungimento dell'obiettivo massimo: il premio monetario aumenta della metà (150%).

Relativamente al Piano LTI *Cash*, gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione, con l'ausilio del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, sono in linea e coerenti con il piano industriale triennale 2018-2019-2020 ed hanno la finalità di sostenere la crescita dell'azienda nel triennio.

Il Piano LTI *Cash* prevede un unico obiettivo, uguale per tutti i beneficiari, di tipo economico finanziario, che è il Risultato Netto Consolidato di Gruppo cumulato nel triennio, e un obiettivo, il *Total Shareholder Return* (TSR), legato al valore del titolo azionario della Società e ai dividendi distribuiti, che funge da moltiplicatore/demoltiplicatore del premio monetario maturato (con un valore pari a +5% o -5% del premio LTI conseguito attraverso l'obiettivo del risultato netto consolidato di Gruppo).

Per il menzionato obiettivo è stato definito un valore *target*, nonché un valore minimo e uno massimo. Il valore minimo del risultato netto consolidato di Gruppo rappresenta la condizione *threshold* del Piano LTI *Cash*. Ciò significa che se non raggiunto, il premio monetario è nullo.

Gli obiettivi individuati potranno essere modificati, a cura del Consiglio, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in presenza di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e/o di *business*.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio alla fine del triennio 2018-2019-2020; effetti straordinari, sia negativi che positivi, saranno valutati a consuntivo ad esclusiva discrezione del Consiglio.

Nel caso in cui la *performance* totale conseguita risulti compresa rispettivamente tra la *performance* minima e la *performance target* o tra *performance target* e la *performance* massima, il valore di incentivo verrà calcolato in modo proporzionale.

L'erogazione dell'incentivo LTI avverrà alla fine del periodo di *vesting*, dopo l'approvazione del bilancio consolidato dell'esercizio 2020 e, comunque, non oltre il primo semestre 2021.

Il costo complessivo del Piano LTI *Cash* è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a *target* a costo (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun beneficiario. A tal fine, in bilancio si indicheranno i suddetti costi secondo i principi IAS, spalmando, quindi, nel periodo di *vesting* 2018-2019-2020 la quota parte e

prevedendone i relativi accantonamenti. Il costo, così calcolato, sarà autofinanziato nel risultato economico dell'azienda.

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

In Servizi Italia è prassi non stipulare, con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategica e *Senior Manager*, accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (c.d. *parachute*).

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo, per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è quello di ricercare accordi per la cessazione del rapporto in modo consensuale. In presenza di componenti variabili del pacchetto retributivo eventualmente versato, si prevede che nelle intese contrattuali la Società possa chiederne la restituzione, in tutto o in parte, ove tali componenti variabili siano state erogate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di contratto, gli accordi per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai *benchmark* di riferimento in materia, entro i limiti definiti dalla giurisprudenza e dalle prassi del Paese in cui l'accordo è concluso.

Servizi Italia, in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un Amministratore esecutivo o con un direttore generale, tramite apposito comunicato stampa diffuso al mercato, rende note informazioni dettagliate riguardanti i processi interni relativi all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, nel rispetto di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche, ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società, in generale, non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati. Inoltre, sono previste intese contrattuali che consentono alla 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.

Come noto, l'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018 ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato, nei casi di (i) scadenza naturale del contratto di *directorship* (approvazione bilancio di esercizio 2020) senza la conferma nella medesima carica di Amministratore Delegato al termine del mandato, (ii) revoca senza giusta causa e (iii) dimissioni per giusta causa, un'indennità di cessazione carica di ammontare variabile in funzione del momento in cui intervenga la cessazione del rapporto, e più esattamente:

- Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00), nel caso di cessazione del rapporto nel corso del primo anno;

- Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00), nel caso di cessazione del rapporto nel corso del secondo anno;
- Euro 700.000,00 (seicentomila/00), nel caso di cessazione del rapporto nel corso del terzo anno o al termine del mandato (approvazione bilancio esercizio 2020).

L'indennità di cessazione carica, ove dovuta, verrebbe corrisposta con le seguenti modalità:

- quanto al 50%: entro sei mesi dalla cessazione dalla carica;
- quanto al residuo 50% a saldo, entro 12 mesi dalla cessazione dalla carica.

La scadenza e/o la risoluzione del contratto di *directorship* determinerebbe il venir meno e/o la revoca dalle cariche e funzioni che l'Amministratore sia stato chiamato a rivestire. Rimane inteso che, in tali ipotesi, l'Amministratore avrà diritto solamente al corrispettivo sopra previsto, con l'esclusione di qualsiasi indennità aggiuntiva o indennizzo di qualunque tipo. Per ulteriori informazioni in merito si rimanda, pertanto, al verbale dell'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2018 disponibile sul sito internet della Società all'indirizzo www.si-servizitalia.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato 1Info all'indirizzo www.1info.it.

Con riferimento ad eventuali indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto corrisposte nell'esercizio di riferimento, si precisa che nel corso dell'esercizio 2018:

- a seguito delle dimissioni rassegnate in data 17 gennaio 2018 dall'Amministratore non esecutivo Emil Anceschi, lo stesso non ha percepito alcuna indennità di fine carica;
- a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuto in data 31 gennaio 2018, l'Ing. Maurizio Casol (Dirigente con responsabilità strategiche), ha percepito un importo transattivo definito secondo le regole e le prassi aziendali in materia e nel rispetto delle indicazioni contenute nella Politica di remunerazione. Il trattamento dell'Ing. Casol, ha rappresentato, ai sensi del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221/2010 e del Regolamento OPC adottato da Servizi Italia, un'operazione con parte correlata (in quanto Dirigente con responsabilità strategica) di importo esiguo. L'operazione è stata, comunque, esaminata dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Comitato OPC, che non hanno sollevato rilievi.

6. Patti di non concorrenza

La Società può stipulare con i propri Amministratori esecutivi, con Dirigenti con responsabilità strategica, con *Senior Manager* o con collaboratori aventi professionalità particolarmente strategiche, patti di riservatezza e non concorrenza che prevedano: (i) il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL/componente remunerativa fissa impostato secondo la prassi di mercato; (ii) durata e ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore di riferimento in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e all'estensione territoriale/geografica.

Nel corso dell'esercizio 2018, la Società ha stipulato un contratto di *directorship* con l'Amministratore Delegato, che prevede un patto di non concorrenza della durata di 24 mesi successivi alla cessazione (per

qualunque causa) della carica e delle deleghe assegnate. A fronte dell'assunzione dell'obbligo di non concorrenza, Servizi Italia corrisponderà una somma lorda pari ad Euro 500.000, senza interessi di sorta, corrispondente a circa 1,04 annualità della Componente Monetaria Fissa per la carica. Tale somma, verrà corrisposta nei seguenti termini:

- ✓ Euro 250.000 lordi entro 30 giorni dall'effettiva cessazione dalla totalità delle cariche;
- ✓ Euro 250.000 lordi entro 12 mesi dalla scadenza del termine del pagamento di cui al precedente capoverso.

7. Cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di remunerazione adottata per il 2019 non presenta modifiche sostanziali rispetto a quella adottata con riferimento all'esercizio finanziario precedente, descritta nella Relazione sulla Remunerazione pubblicata nel 2018.

A giudizio del *management* e del Comitato per la Remunerazione, la Politica risulta idonea a consentire una corretta definizione di livelli di remunerazione competitivi e a promuovere l'equità interna e la trasparenza.

8. Altre informazioni

Ai sensi della delibera Consob n. 18049 del 23 dicembre 2011 si rileva che:

- nella predisposizione della Politica del 2019 la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- Servizi Italia S.p.A., alla data della presente Relazione, non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

9. Proposta di delibera

Signori Azionisti,

Vi ricordiamo che l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione, riferita alla politica sulle remunerazioni adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2019.

Nell'elaborazione della Relazione Servizi Italia S.p.A. ha tenuto conto di quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate a cui la Società ha aderito.

Si riporta di seguito la proposta di deliberazione sottoposta all'Assemblea degli Azionisti dal Vostro Consiglio di Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di legge applicabili:

"L'Assemblea degli Azionisti:

- visti gli artt. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 e 84-quater del Reg. adottato con delibera Consob n. 11971/99;*
- preso atto della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione;*
- tenuto conto che, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, la presente deliberazione non sarà vincolante per il Consiglio di Amministrazione;*

DELIBERA

di esprimere parere favorevole in merito alla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58, con particolare riferimento alla politica in materia di remunerazione di Servizi Italia S.p.A."

SEZIONE II

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2018, evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione approvata dalla Società nell'esercizio precedente.

Nella sezione che segue vengono esposte le tabelle 1 e 3B dello schema 7-bis e la tabella 1 dello schema 7-ter, dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Non vengono esposte le informazioni relative alle tabelle 2 e 3A dello schema 7-bis dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti, in quanto non sono stati approvati, da parte dell'Assemblea, piani di incentivazione a base azionaria (*stock option*) per Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche.

Relativamente alle informazioni della tabella 1 dello schema 7-ter dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti richieste dall'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, si precisa che i componenti degli organi di amministrazione e di controllo e i rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori non detengono partecipazioni in Servizi Italia S.p.A. e nelle società dalla stessa controllate, né direttamente né per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi			Totale
Roberto Olivi	Presidente	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				83	-	-	-	-	-	83	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				83	-	-	-	-	-	83	-	-
Enea Righi	Vice Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				457	-	200 ³	-	6	20 ⁴	683	-	(x) ⁵
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				457	-	200	-	6	20	683	-	-
Ilaria Eugeniani	Amministratore Dirigente Preposto	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				106	-	-	-	-	-	106	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				106	-	-	-	-	-	106	-	-
Aristide Mastrangelo	Amministratore	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19	-	-	-	-	-	19	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19	-	-	-	-	-	19	-	-

³ Importo dato dalla somma del premio monetario relativo al piano ABS relativo all'anno 2018

⁴ Compensi previsti dal contratto di *directorship* del 22/04/2015

⁵ Si rimanda al cap. 5 della presente Relazione

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
Michele Magagna	Amministratore	20/04/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14	-	-	-	-	-	14	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				14	-	-	-	-	-	14	-	-
Antonio Paglialonga	Amministratore	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19	-	-	-	-	-	19	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19	-	-	-	-	-	19	-	-
Umberto Zuliani	Amministratore	20/04/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14	-	-	-	-	-	14	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				14	-	-	-	-	-	14	-	-
Lino Zanichelli	Amministratore	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				19	-	-	-	-	-	19	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				19	-	-	-	-	-	19	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi			Totale
Romina Guglielmetti	Amministratore Indipendente – Presidente Comitato CCR- Membro CNR	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	22	-	-	-	-	42	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	22	-	-	-	-	42	-	-
Chiara Mio	Amministratore Indipendente – Membro del CCR e Presidente CNR	20/04/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	12	-	-	-	-	32	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	12	-	-	-	-	32	-	-
Paola Schwizer	Amministratore Indipendente – Membro CCR- Membro CNR- <i>Lead Independent Director</i>	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione Bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	22	-	-	-	-	42	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	22	-	-	-	-	42	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
Vasco Salsi	Amministratore cessato	01/01/2018-20/04/2018	-									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			5	-	-	-	-	-	5	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			5	-	-	-	-	-	5	-	-
Emil Anceschi	Amministratore cessato	01/01/2018-17/01/2018	-									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			1	-	-	-	-	-	1	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			1	-	-	-	-	-	1	-	-
Paola Galbiati	Amministratore Indipendente cessato – Membro del Comitato Controllo e Rischi e Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2018-20/04/2018	-									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			11	-	-	-	-	-	11	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			11	-	-	-	-	-	11	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity				Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi			Totale
Gianfranco Milanesi	Presidente del Consiglio Sindacale	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	-	-	25	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				25	-	-	-	-	-	25	-	-
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-
Anna Maria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-
Chiara Ferretti	Sindaco Supplente	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Alberini	Sindaco Supplente	01/01/2018-31/12/2018	Approvazione bilancio al 31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi			Totale
n. 5 Dirigenti Strategici		01/01/2018-31/12/2018	A tempo indeterminato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				442	-	71	-	14	-	527	-	327 ⁶
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	20	20	-	-
(III) Totale				442	-	71	-	14	20	547	-	327

⁶ Importo comprensivo degli oneri di fine rapporto di lavoro con il dirigente con responsabilità strategiche cessato in data 31 gennaio 2018, rif. par. "Direttore generale e dirigenti con responsabilità strategica"

TABELLA 3B: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche. (valori espressi in Euro migliaia)

A Nominativo	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Enea Righi	Amministratore Delegato		200 ⁷	200 ⁸	01/01/2018-31/12/2018	-	-	-	-
n. 5 Dirigenti Strategici			71 ⁹	81 ¹⁰	01/01/2018-31/12/2018	-	-	-	-
		Piano ABS – Esercizio 2018	271	-	01/01/2018-31/12/2018	-	-	-	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Delibera del 29/04/2019							
		Piano LTI Cash – esercizi 2018-2019- 2020		281	01/01/2018-31/12/2018	-	-	-	-
(II) Compensi nelle società controllate e collegate			-	-		-	-	-	-
(III) Totale			271	281		-	-	-	-

⁷ Importo dato dalla somma del premio monetario relativo al piano ABS relativo all'anno 2018

⁸ Importo accantonato per eventuale premio monetario del piano LTI Cash relativo al periodo di vesting 2018-2019-2020

⁹ Importo dato dalla somma del premio monetario relativo al piano ABS relativo all'anno 2018

¹⁰ Importo accantonato per eventuale premio monetario del piano LTI Cash relativo al periodo di vesting 2018-2019-2020

SCHEMA 7-ter- TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Numero dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Nr. azioni acquistate	Nr. azioni vendute	Nr. azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
5 (cinque)	Servizi Italia S.p.A. Titolo di possesso: <i>diretto</i> Modalità di possesso: <i>diretta</i>	2.100	Nessuna	Nessuna	2.100