



<http://www.sabafgroup.com> - sabaf@sabaf.it

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* Regolamento Emittenti

Sezione I – POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

Premessa sulla Politica Generale per le Remunerazioni. Durata e modifiche introdotte.

La “Politica Generale per le Remunerazioni” (di seguito anche “politica di remunerazione”) di Sabaf S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 dicembre 2011, aggiornata successivamente in data 20 marzo 2013, 4 agosto 2015, 26 settembre 2017, 24 marzo 2020 e 23 marzo 2021, definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione è stata predisposta:

- attenendosi alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato a gennaio 2020;
- in coerenza con le Raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385 e con l’art. 9-bis della direttiva 207/36/CE, introdotto dalla direttiva UE 2017/828, ai quali è stata data attuazione legislativa con l’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza (T.U.F.), come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 49/19, e con l’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/19 (Regolamento Emittenti), come da ultimo modificato con la delibera Consob n. 21623/20

La politica di remunerazione ha durata di tre anni.

Rispetto alla politica di remunerazione sottoposta ai soci in occasione dell’assemblea del 4 maggio 2020, si segnalano:

- gli adeguamenti previsti dalla normativa regolamentare e dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance;
- la precisazione delle caratteristiche dei piani di *long term incentive* (LTI) basato su strumenti finanziari (*stock grant*) e l’introduzione di un nuovo piano di *stock grant*, la cui approvazione è rimessa all’assemblea degli azionisti del 6 maggio 2021, ai sensi dell’art. 114-bis del T.U.F. Le caratteristiche del piano saranno descritte *infra* al par. 4 alla voce “COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE”;
- l’eliminazione dei gettoni di presenza quale elemento della componente fissa annuale del compenso riservato ai componenti del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e implementazione della politica di remunerazione.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

- Determina il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione
- Delibera i piani di compensi basati sull’attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti
- Esprime un voto vincolante in merito alla prima sezione della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti al Consiglio di Amministrazione, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 c.c., ai componenti del Collegio Sindacale ed un voto non vincolante in merito alla seconda sezione di tale Relazione

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso per gli Amministratori muniti di particolari cariche
- Definisce la politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche
- Sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine, delibera la sottoscrizione di Patti di Non Concorrenza nei confronti dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti
- Su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve e di lungo termine da assegnare all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche
- Su proposta dell'Amministratore Delegato, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve termine destinati al Management aziendale e ad altri dipendenti
- Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, delibera l'assegnazione di benefici non monetari ai dirigenti
- Formula proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti
- Predisporre la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-quater Regolamento Emittenti
- Assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica di remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione
- In occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con l'Amministratore Delegato, con Amministratori muniti di particolari cariche o con un direttore generale, rende note mediante un comunicato, diffuso al mercato ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito:
 - a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della società;
 - b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
 - c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (*claw-back*) o trattenimento (*malus*) di una parte della somma;
 - d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa;
 - e) informazioni circa le eventuali procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di dare corretta attuazione alla politica di remunerazione.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

- Formula proposte al Consiglio di Amministrazione, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori muniti di particolari cariche
- Esamina, con il supporto della Direzione Risorse Umane, la politica per la remunerazione dei dirigenti, con particolare riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche
- Formula suggerimenti e proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione degli obiettivi a cui legare la componente variabile annuale e gli incentivi di lungo termine destinati all'Amministratore Delegato, agli Amministratori muniti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, al fine di garantirne l'allineamento con gli interessi a lungo termine degli azionisti e con la strategia aziendale
- Monitora la concreta applicazione della politica di remunerazione e accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione variabile a breve e lungo termine degli Amministratori e dei dirigenti
- Istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari
- Valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti e proposte di modifica
- Segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione della politica retributiva e identificando aspetti di miglioramento della Relazione sulla Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine attualmente in carica è composto da tre membri non esecutivi, a maggioranza indipendenti (Daniela Toscani, Stefania Triva, e Alessandro Potestà), in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio.

Le riunioni del Comitato risultano da verbali che, firmati da chi presiede la riunione e dal segretario, vengono conservati in ordine cronologico unitamente alla documentazione di riferimento.

Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione immediatamente successiva circa l'attività svolta dal Comitato.

Non sono, allo stato, previste ulteriori regole sulle modalità di funzionamento del Comitato.

COLLEGIO SINDACALE

- Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche.
- Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine può partecipare il Collegio Sindacale, ovvero il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato.

DIREZIONE RISORSE UMANE

Attua operativamente quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

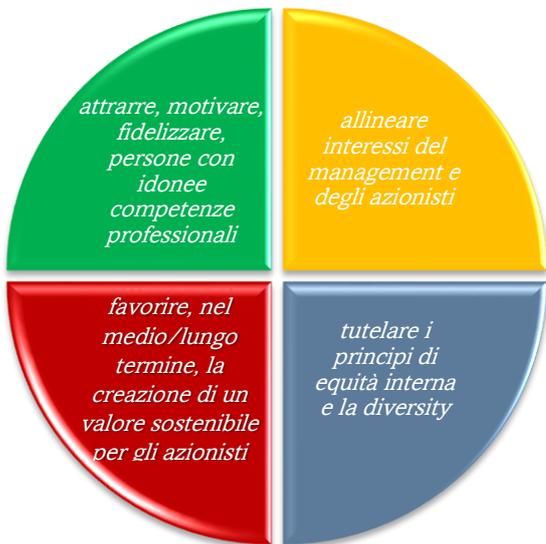
CONSULENTI ED ESPERTI INDIPENDENTI

Per la predisposizione della politica di remunerazione non sono intervenuti esperti indipendenti. La Società si è avvalsa della consulenza legale dello Studio Trifirò & Partners di Milano.

*** **

2. Finalità perseguite con la politica di remunerazione e suo contributo al perseguimento della strategia aziendale

La Società ritiene che la Politica di remunerazione rappresenti uno strumento volto a:



- Garantire la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro e attrarre, motivare, fidelizzare persone con idonee competenze professionali;
- Tutelare i principi di equità interna e la *diversity*;
- Allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti;
- Favorire nel medio-lungo termine la creazione di un valore sostenibile per gli azionisti e mantenere un'adeguata competitività dell'azienda nel settore in cui opera;
- Perseguire il successo sostenibile della società e tenere conto della necessità di disporre, di trattenere e di motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

La politica di remunerazione prevede la strutturazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo tale che essa sia costituita in misura significativa da compensi variabili, anche costituiti da strumenti finanziari: (i) la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di obiettivi comuni (in particolare, l'EBITDA e l'EBIT di Gruppo) e di obiettivi individuali, non solo di natura economico-finanziaria, ma anche tecnico-produttivi e/o socio-ambientali; (ii) assoggettati, in parte, ad adeguati meccanismi di *retention* e di differimento.

Gli obiettivi cui è condizionata l'erogazione di quote rilevanti di retribuzione variabile sono strutturati in maniera tale da evitare che il loro raggiungimento possa avvenire attraverso scelte gestionali di breve respiro che sarebbero potenzialmente suscettibili di minare la sostenibilità e/o la capacità della Società di generare profitto nel lungo termine.

In tale contesto, la politica mira ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dai piani industriali *pro-tempore* vigenti ed a creare valore nel lungo termine per gli *stakeholders*, in coerenza anche con i principi della responsabilità sociale d'impresa.

3. Linee guida e strumenti della politica di remunerazione

I principi e le caratteristiche del pacchetto retributivo disciplinato dalla politica di remunerazione per i soggetti cui detta politica si applica sono ispirati alle medesime logiche di determinazione, in via generale, dei pacchetti retributivi offerti al personale dipendente. Nella definizione di ogni pacchetto retributivo proposto da Sabaf al proprio personale sono, infatti, considerati elementi prioritari di valutazione:

- (i) il confronto con il mercato esterno e l'equità interna della Società;
- (ii) le caratteristiche del ruolo, le responsabilità attribuite e le competenze delle persone, avendo cura di evitare ogni forma di discriminazione;
- (iii) il perseguimento della strategia di crescita di Sabaf ed il rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società sulla base di principi di equità, sostenibilità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

Nell'approntamento del pacchetto retributivo di cui alla presente politica di remunerazione si è, dunque, tenuto conto che ai dipendenti è generalmente offerto un compenso che include, oltre al compenso tabellare previsto dal Contratto Collettivo Nazionale dell'industria metalmeccanica, integrato dalla contrattazione di secondo livello, una componente fissa individuale e componenti variabili parametrate al raggiungimento di obiettivi comuni o individuali. Fanno inoltre parte del sistema di remunerazione, incentivazione e valorizzazione le opportunità di formazione fornite e l'accesso alla piattaforma di *welfare* aziendale. Sabaf si propone, inoltre, di instaurare e mantenere collaborazioni lavorative efficaci ed efficienti, indirizzate al perseguimento di obiettivi generali ed individuali e, in tale prospettiva, atte a favorire pure – ove possibile – lo sviluppo di condizioni di lavoro *smart*, anche tramite l'uso delle tecnologie, che assicurino continuo apporto di valore per l'azienda e per gli individui e che migliorino il *work-life balance*.

La definizione di un pacchetto retributivo corretto e sostenibile tiene conto di tre principali strumenti:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile (di breve e di medio-lungo periodo)
- Benefit

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

COMPONENTE FISSA ANNUALE

La componente fissa della remunerazione degli Amministratori è tale da attrarre e motivare individui aventi adeguate competenze per le cariche loro affidate nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, avendo come riferimento i compensi riconosciuti per gli stessi incarichi da altre società industriali italiane quotate in Borsa di dimensioni paragonabili.

L'Assemblea degli azionisti delibera in merito al compenso fisso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto concerne la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso fisso aggiuntivo.

Agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione e le Nomine) sono riconosciuti compensi in misura fissa volti a remunerare l'impegno loro richiesto.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuto un compenso fisso annuale, determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Ai membri del Collegio Sindacale è riconosciuto un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea, all'atto della nomina.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	CARICHE SOCIETARIE				
	Amministratori Esecutivi	Amministratori Non Esecutivi	Membri di Comitati interni al CdA	Dirigenti con responsabilità strategiche	Sindaci
COMPONENTI FISSE	- Compenso Fisso per carica di Amministratore - Compenso Fisso per Amministratori investiti di particolari cariche	- Compenso Fisso per carica di Amministratore	- Compenso fisso per Amministratori membri di Comitati interni al CdA	- CCNL dei Dirigenti Industriali	- Emolumento Fisso

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO (ANNUALE)

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e in coerenza con il budget, definisce un piano di MBO, a beneficio di:

- Dirigenti con responsabilità strategiche
- altre persone, individuate dall'Amministratore Delegato, tra i manager che a lui riportano direttamente o che riportano ai manager suddetti.

Il piano prevede la definizione di un obiettivo comune (l'EBIT di Gruppo, considerato il principale indicatore della performance economica del Gruppo) e di obiettivi individuali, quantificabili e misurabili, di natura economico-finanziaria, tecnico-produttivi e/o socio-ambientali. Alcuni obiettivi individuali sono riferiti a parametri tecnici (ad esempio: efficienza e qualità), gestionali (ad esempio: rispetto dei termini per la conclusione di progetti rilevanti) e di sostenibilità (ad esempio: performance ambientali). All'obiettivo comune di EBIT è correlata, ordinariamente, una quota variabile tra il 30% ed il 40% del compenso variabile oggetto del piano di MBO. Il piano in questione prevede, per quanto concerne l'obiettivo di EBIT, l'erogazione del compenso in funzione della fascia di raggiungimento dell'obiettivo. Sono previsti una soglia di ingresso al raggiungimento dell'80% del *target*, che dà diritto al 70% della quota parte del compenso variabile e un extra bonus in caso di superamento del *target* di oltre il 15%, che dà diritto a una maggiorazione compresa tra il 2,1% e il 2,8% della retribuzione annua lorda. Per la quota parte della componente variabile oggetto del piano MBO, la cui erogazione è correlata al raggiungimento degli altri obiettivi, non sono ordinariamente previste fasce in funzione del livello di raggiungimento del *target*.

Nel piano di MBO sono previste clausole di *malus* e/o *claw-back* per l'ipotesi in cui gli obiettivi del piano siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito errati.

L'attribuzione della componente variabile oggetto del piano di MBO è condizionata al permanere del rapporto di lavoro fino al termine dell'esercizio di maturazione.

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in coerenza con il budget.

Gli obiettivi degli altri destinatari dei piani di incentivazione sono definiti dall'Amministratore Delegato, in coerenza con il budget.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere del Collegio Sindacale nei casi di cui all'art. 2389 cod. civ., può deliberare il riconoscimento di un bonus *una tantum* agli Amministratori muniti di particolari cariche e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche. La delibera dovrà essere motivata e giustificata da circostanze eccezionali, coerenti con gli

obiettivi della politica per la remunerazione e, in particolare, con quello di perseguire il successo sostenibile della società. In nessun caso il bonus *una tantum* potrà essere superiore ad una quota pari al 50% della componente fissa annuale della remunerazione dell'Amministratore munito di particolari cariche o del Dirigente con responsabilità strategiche interessato.

Agli amministratori non esecutivi non sono riconosciuti compensi variabili.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

La politica di remunerazione prevede l'adozione di piani di incentivazione di lungo termine basati su strumenti finanziari.

In particolare, nel rispetto dell'eventuale delibera assembleare autorizzativa, ai sensi dell'art. 114-*bis* T.U.F., su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione determinerà il regolamento di un piano di incentivazione di lungo termine basato su azioni (*stock grants*) correlato ad obiettivi di performance per il triennio 2021-2023.

I beneficiari, ove non già individuati nel piano di incentivazione, sono individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o tra i dirigenti della Società o di Società Controllate che rivestono o rivestiranno funzioni chiave nell'attuazione del Piano Industriale. Nel caso dell'Amministratore Delegato e/o di Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, l'individuazione è effettuata a fronte di proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Il Consiglio di Amministrazione individua il numero complessivo di diritti da assegnare a ciascun beneficiario (nel rispetto dei limiti fissati dall'Assemblea).

Il piano di incentivazione prevede ordinariamente un periodo di maturazione dei diritti (*vesting*) pluriennale, con successiva attribuzione degli strumenti finanziari.

Sulla base della politica di remunerazione, l'attribuzione, totale o parziale, degli strumenti finanziari è effettuata dal Consiglio di Amministrazione; per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche l'attribuzione è effettuata a fronte di proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

L'attribuzione degli strumenti finanziari è legata a obiettivi di performance finanziari e non finanziari predeterminati, misurabili (anche anno per anno) e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo periodo, sulla base dei piani industriali approvati dal Consiglio di Amministrazione. Il piano di incentivazione basato su obiettivi per il triennio 2021-2023, misurati anno per anno in relazione alle performance di Gruppo, prevede i seguenti obiettivi: un obiettivo basato sull'EBITDA, al cui raggiungimento è correlato il 40% delle azioni attribuibili; un obiettivo basato sul *Return on Investments* (ROI), al cui raggiungimento è correlato il 35% delle azioni attribuibili; obiettivi di sostenibilità socio-ambientale, al cui raggiungimento è correlato il 25% delle azioni attribuibili.

L'attribuzione delle azioni correlate ad un determinato obiettivo di performance non è prevista, neppure in parte, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo di performance in una soglia minima stabilita dal Consiglio di Amministrazione, ordinariamente non inferiore all'80%.

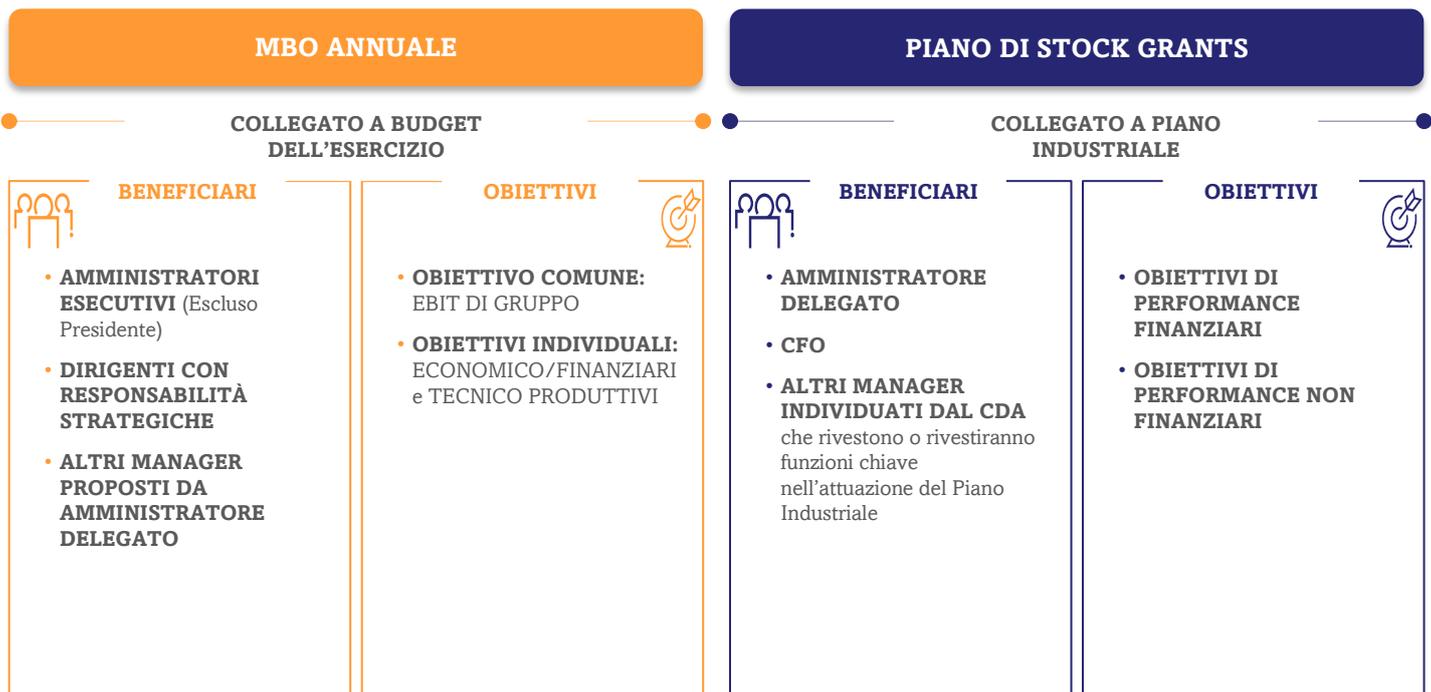
Il piano può contenere clausole di *catch-all* che consentano, in caso di raggiungimento dell'obiettivo medio o cumulato o dell'obiettivo dell'ultimo anno del piano, l'attribuzione delle azioni – correlate a quell'obiettivo – previste per tutti i periodi di misurazione dell'obiettivo medesimo stabiliti dal piano.

L'attribuzione delle azioni è condizionata alla perduranza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario e la società alla data di approvazione del bilancio relativo all'anno in cui è prevista l'attribuzione stessa, secondo i criteri stabiliti dal piano.

Il piano di incentivazione prevede un periodo di *lock-up*, di durata almeno annuale, di una quota degli strumenti finanziari attribuiti a ciascun beneficiario, ordinariamente non inferiore al 40% del totale.

Il piano di incentivazione prevede clausole di *malus* e/o di *claw-back* per le seguenti ipotesi:

- il beneficiario abbia posto in essere condotte dolose o gravemente colpose che hanno determinato danni patrimoniali o d'immagine alla Società o alle Società Controllate o al Gruppo;
- il beneficiario abbia influenzato, con proprie condotte dolose o gravemente colpose, il raggiungimento degli obiettivi del piano;
- gli obiettivi del piano siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.



COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		CARICHE SOCIETARIE	
		Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità strategiche	Altre persone individuate dall'AD/CdA
COMPONENTI VARIABILI	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO	- Piano di MBO annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali - Eventuale bonus una tantum	- Piano di MBO annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali - Eventuale bonus una tantum

	COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO PERIODO	- Piano di <i>Stock Grants</i> basato sul raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari (ed eventualmente obiettivi individuali)	- Piano di <i>Stock Grants</i> basato sul raggiungimento di obiettivi di performance finanziari e non finanziari
--	--	---	--

INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO

L'Amministratore Delegato in carica ha stipulato con la Società un contratto di lavoro a tempo indeterminato, con effetto dal 12 settembre 2017. Il rapporto di lavoro dirigenziale è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi. In caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per iniziativa della Società, non dovuta a giusta causa, è previsto il riconoscimento di una indennità di cessazione del rapporto, a titolo di incentivo all'esodo, in misura fissa, parametrata al doppio della retribuzione annua comprensiva della componente fissa e del massimo della componente variabile di breve periodo (MBO). La medesima indennità è stata prevista anche: (i) in caso di revoca della carica di amministratore delegato, non per giusta causa, prima dell'approvazione del bilancio di esercizio relativo all'anno 2020; (ii) in caso di mancata rinomina ad amministratore delegato per il periodo successivo; (iii) in caso di dimissioni per giusta causa dalla carica di amministratore delegato o dal rapporto dirigenziale. Non sono pattuite specifiche clausole che correlino l'erogazione dell'indennità di cessazione e le performance della Società.

Fermi i rapporti già in essere, la politica di remunerazione prevede, in linea generale, che le indennità contrattuali di cessazione del rapporto per l'amministratore delegato siano di regola complessivamente non superiori, nel massimo, a 24 mensilità del compenso lordo globale di fatto (comprensivo sia della retribuzione lorda quale dirigente che dell'eventuale compenso lordo per l'incarico gestorio) riconosciuto all'amministratore delegato, fatte salve le previsioni di miglior favore della contrattazione collettiva eventualmente applicabile. La politica di remunerazione prevede, altresì, che futuri accordi con amministratori delegati specificino la quota parte dell'indennità di cessazione del rapporto parametrata alla componente fissa della retribuzione e la quota parte dell'indennità di cessazione del rapporto parametrata alla performance della Società e contemplino specifici casi di esclusione del riconoscimento dell'indennità di cessazione del rapporto per il mancato raggiungimento, entro soglie minime predefinite, degli obiettivi del piano industriale.

Per gli altri Amministratori e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* la parte economica riguardante una cessazione anticipata del rapporto in essere. In caso di interruzione del rapporto per motivi diversi dalla giusta causa o giustificati motivi da parte del datore di lavoro, la politica di remunerazione della Società consente la stipula di accordi consensuali per la chiusura del rapporto, nel rispetto degli obblighi di legge e di contratto. Tali accordi devono essere approvati e deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

Per gli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato non è previsto un trattamento di fine mandato.

I patti di non concorrenza, riguardanti i rapporti di lavoro dipendente, sono stipulati dalla Società nel rispetto dell'art. 2125 c.c.

L'Amministratore Delegato in carica è vincolato, quale dirigente, da un patto di non concorrenza post contrattuale della durata di 12 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, il quale prevede un corrispettivo fisso annuale, erogato in corso di rapporto in tranches mensili, con una soglia minima

garantita fissa pari complessivamente a poco meno della metà del corrispettivo annuo lordo riconosciuto all'Amministratore Delegato quale dirigente. Il patto di non concorrenza è presidiato da una penale in misura fissa per il caso di violazione, con espressa salvezza della risarcibilità del maggior danno. Non sono previsti collegamenti tra le performance aziendali e l'erogazione del corrispettivo per il patto di non concorrenza.

Sulla base della politica di remunerazione, sono altresì previsti patti di non concorrenza con alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i cui termini sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine. Tali patti hanno durata di 24 mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro e prevedono corrispettivi annuali, erogati in corso di rapporto in tranche mensili, pari al 10% della retribuzione annua lorda. Non sono previsti collegamenti tra le performance aziendali e l'erogazione dei corrispettivi per i patti di non concorrenza.

La cessazione del rapporto di lavoro o di collaborazione con l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori ed i Dirigenti con Responsabilità strategiche – ove beneficiari di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari – determina gli effetti indicati sopra alla voce "COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE".

La politica di remunerazione non prevede l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari, né la stipula di contratti consulenza, per periodi successivi alla cessazione del rapporto con l'Amministratore Delegato, gli altri Amministratori o i Dirigenti con Responsabilità strategiche.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	CARICHE SOCIETARIE				
	Amministratori Esecutivi	Amministratori Non Esecutivi	Membri di Comitati interni al CdA	Dirigenti con responsabilità strategiche	Sindaci
INDENNITÀ PER CESSAZIONE ANTICIPATA RAPPORTO	- Remunerazione per patto di non concorrenza <i>(solo per Amministratore Delegato)</i>	N/A	N/A	- Remunerazione per patto di non concorrenza	N/A

BENEFICI NON MONETARI

Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi: A favore di Amministratori, Sindaci e dirigenti della Società è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

Polizza vita e copertura spese mediche: Ai dirigenti sono altresì riconosciute una polizza vita e la copertura delle spese mediche (FASI), entrambe previste dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali; è inoltre stipulata una polizza integrativa per la copertura della quota di spese mediche non coperte dai rimborsi FASI.

Autovetture aziendali: Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'assegnazione di autovetture aziendali per i dirigenti.

Costi di alloggio: Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione può prevedere per i dirigenti la messa a disposizione di un'abitazione, la possibilità di rimborsare il canone di locazione dell'abitazione o di rimborsare temporaneamente i costi per l'alloggio in una struttura alberghiera.

BONUS DI INGRESSO

Con l'obiettivo di attrarre individui di spiccata professionalità, il Consiglio di Amministrazione può deliberare l'assegnazione di bonus di ingresso ai dirigenti neo-assunti.

CLAUSOLE DI *CLAW BACK* E DI *MALUS*

A partire dal 2018, la Società ha istituito meccanismi di correzione ex-post della componente variabile della remunerazione e clausole di *claw-back* volte a 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. Si rinvia, al riguardo, alle voci "COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO" e "COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE" della politica di remunerazione.

COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

Agli Amministratori e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti compensi - esclusivamente in misura fissa - per cariche ricoperte in società controllate. Tali compensi, oltre all'approvazione da parte degli organi competenti delle società controllate, sono soggetti al parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

RAPPORTI TRA COMPONENTE FISSA E COMPONENTE VARIABILE E TRA COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO E DI LUNGO PERIODO

Sulla base della politica di remunerazione, nel caso in cui sia riconosciuta una componente variabile essendo stati raggiunti gli obiettivi previsti, la remunerazione globale risulta così strutturata:

- (i) la componente fissa annua lorda ¹ della remunerazione ha un peso variabile tra un minimo del 44% ed un massimo del 59%, con una incidenza media del 51,5%;
- (ii) la componente variabile di breve periodo ha un peso variabile tra un minimo dell'11% ed un massimo del 14%, con una incidenza media del 12,5%;
- (iii) la componente variabile di lungo periodo, nel caso di raggiungimento del più alto dei target di performance previsti, ha un peso variabile tra un minimo del 30% ed un massimo del 42%, con una incidenza media del 36%.

¹ Da intendersi come risultante della sommatoria della componente fissa stabilita dalla politica di remunerazione (comprensiva dell'emolumento in caso di amministratore e/o della retribuzione annua lorda, per rapporti di lavoro dipendenti), dei *fringe benefits*, dei compensi per le cariche ricoperte in società controllate e dei corrispettivi annualmente corrisposti per patti di non concorrenza.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		CARICHE SOCIETARIE			
		Amministratori Esecutivi	Amministratori Non Esecutivi	Dirigenti con responsabilità strategiche	Sindaci
BENEFIT E ALTRE COMPONENTI	BENEFICI NON MONETARI	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi > Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa > Autovetture aziendali	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi
	CARICHE IN SOCIETA' CONTROLLATE	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A

4. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Vice-Presidenti, dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Collegio Sindacale

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli azionisti è responsabile della determinazione del compenso annuo lordo (importo massimale) spettante agli Amministratori, che è costituito da un importo fisso.

I membri del Consiglio di Amministrazione beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

Non sono previsti trattamenti retributivi specifici per gli amministratori indipendenti.

Per gli amministratori che partecipano a comitati è previsto un compenso aggiuntivo in misura fissa.

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL VICE-PRESIDENTE E DEL PRESIDENTE ONORARIO

Al Presidente e al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione non sono riconosciuti compensi variabili, ma solo compensi aggiuntivi, in misura fissa, a quelli di amministratori per le particolari cariche ricoperte.

Per il Presidente Onorario è previsto un compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato comprende le seguenti componenti:

Emolumento fisso per la carica di Amministratore: l'Amministratore Delegato è destinatario del compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione (*ex art. 2389 I comma c.c.*) e di un compenso fisso aggiuntivo per la carica ricoperta.

Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi: è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

Componente variabile di lungo termine: l'incentivo di lungo termine è legato al raggiungimento di obiettivi di performance, proposti dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine al Consiglio di Amministrazione, ed ha un orizzonte triennale, coincidente con il mandato del Consiglio di Amministrazione.

Qualora all'Amministratore Delegato sia assegnato anche un ruolo dirigenziale all'interno del Gruppo Sabaf, il Consiglio delibera in merito all'assegnazione dei seguenti strumenti di remunerazione aggiuntivi:

- **Retribuzione Annuale Lorda fissa:** il compenso fisso è determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.
- **Patto di Non Concorrenza:** assegnazione di un compenso fisso annuo, a fronte della sottoscrizione di un Patto di Non Concorrenza con la Società.
- **Componente variabile di breve termine:** incentivo annuo, legato al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di MBO, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. In occasione dell'approvazione annuale, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'importo massimo della componente variabile annuale, alle modalità e alle tempistiche per la sua liquidazione. L'Amministratore Delegato può risultare assegnatario di un bonus *una tantum* alle condizioni e nei limiti previsti dalla politica di remunerazione.
- **Benefit:** possono essere assegnati i benefici previsti per la dirigenza della Società: Polizza vita e copertura spese mediche, assegnazione di autovettura aziendale; rimborso del canone di locazione dell'abitazione.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Remunerazione Annuale Lorda fissa: I rapporti di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono regolati dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali. In tale ambito, il compenso fisso è determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Componenti variabili di breve e lungo termine: i Dirigenti aventi responsabilità strategiche sono destinatari dei piani di incentivazione di breve e lungo termine (cfr. paragrafo 3). All'atto dell'approvazione dei piani di incentivazione di breve e di lungo termine, il Consiglio di Amministrazione è incaricato di fissare gli importi massimi dei compensi variabili, le modalità e le tempistiche per la liquidazione di tale compenso. I Dirigenti con responsabilità strategiche possono risultare assegnatari di un bonus *una tantum* alle condizioni e nei limiti previsti dalla politica di remunerazione.

Benefit: i Dirigenti con responsabilità strategiche godono dei benefici previsti per la dirigenza della Società (Polizza vita e copertura spese mediche; assegnazione di autovettura aziendale) e sono coperti da una polizza per rischi professionali.

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci è determinato dall'Assemblea degli azionisti che definisce un valore fisso per il Presidente e per gli altri sindaci effettivi.

I membri del Collegio Sindacale beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

L'impegno richiesto al Collegio sindacale per lo svolgimento dell'incarico è desumibile dalla Relazione sul sistema di Corporate Governance, alla quale si fa rinvio.

5. Deroghe alla politica di remunerazione

Ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis TUF, in presenza di circostanze eccezionali (come sotto definite), la società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, con riguardo alle previsioni riguardanti i compensi variabili di lungo termine e alle indennità per la cessazione anticipata del rapporto, di cui al paragrafo 3 della politica di remunerazione.

La deroga potrà essere effettuata soltanto nel rispetto delle procedure del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (Operazioni con Parti Correlate).

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato (quali ad esempio l'esigenza di attrarre e/o trattenere figure manageriali chiave ovvero l'esigenza di incentivare le figure manageriali chiave in carica rispetto a specifici obiettivi industriali che, in condizioni contingenti, rivestano peculiare importanza).

6. Ulteriori dettagli sulla politica di remunerazione

La remunerazione degli amministratori, sia esecutivi che non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è stata definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione di società industriali di analoghe dimensioni quotate sul segmento STAR, tra cui in particolare le seguenti: Reno De Medici S.p.A., La Doria S.p.A., Aquafil S.p.A., Retelit S.p.A., GEDI S.p.A., Elica S.p.A., Massimo Zanetti Beverage Group S.p.A., Aeffe S.p.A., Prima Industrie S.p.A., B&C Speakers S.p.A., Emak S.p.A., Openjobmetis S.p.A., Landi Renzo S.p.A., Gefran S.p.A. .