

SNAITECH S.p.A.

Piazza della Repubblica n. 32

20124 Milano

www.snaitech.it

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL
REGOLAMENTO EMITTENTI NONCHÉ DELL'ART. 6 DEL CODICE DI AUTODISCIPLINA
DEGLI EMITTENTI QUOTATI PROMOSSO DA BORSA ITALIANA S.P.A.)

approvata dal Consiglio di Amministrazione di SNAITECH S.p.A.

del 6 aprile 2017

SNAITECH S.p.A.

Sede in Milano, Piazza della Repubblica n. 32 - Cap. soc. € 97.982.245,40 i.v.

C.F. 00754850154 - P.IVA 01729640464 - R.E.A MI n. 1584464

Sommario

PREMESSA.....	6
SEZIONE I.....	6
a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.....	7
Assemblea.....	7
Consiglio di Amministrazione.....	7
Comitato per la Remunerazione.....	7
Collegio Sindacale.....	8
b) Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento.....	8
c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni.....	8
d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all’esercizio precedente.....	9
e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all’indicazione del relativo peso nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo.....	9
Remunerazione fissa.....	9
Remunerazione variabile.....	10
Incentivazione a breve e medio-lungo termine.....	10
f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari.....	10
g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione.....	10
h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione.....	11
i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio.....	11
j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. vesting), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post.....	12
k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi.....	12
l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	13
m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	13
n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai Direttori generali, (ii) al Dirigente con Responsabilità Strategiche, (iii) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, (iv) all’Amministratore Delegato e (v) all’attività di partecipazione a Comitati.....	13
Direttori generali.....	13
Dirigente con Responsabilità Strategiche.....	14
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	14
Amministratore Delegato.....	14
Comitato Controllo e Rischi.....	15
Comitato per la Remunerazione.....	15

Comitato Parti Correlate	15
o) Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	15
SEZIONE II	16
A) Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	16
Consiglio di Amministrazione.....	16
Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	17
Amministratore Delegato e Direttore generale.....	18
Il Comitato Controllo e Rischi	18
Il Comitato per la Remunerazione	19
Il Collegio Sindacale.....	19
I Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	19
B) Illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento	20
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	20
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	25
Tabella 3/A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26
Tabella 3/B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	27
Tabella 4: Partecipazioni detenute, nella Società e nelle società da questa controllate, dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dai Direttori generali e dai Dirigente con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.....	28

DEFINIZIONI

Borsa Italiana	Indica Borsa Italiana S.p.A., con sede in Milano, Piazza Affari n. 6.
Codice o Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> e promosso da Borsa Italiana, come successivamente modificato e integrato e da ultimo aggiornato nel luglio 2015.
Cod. civ. o c.c.	Il codice civile.
Comitato per la Remunerazione	Il Comitato per la Remunerazione costituito da SNAITECH ai sensi del Codice.
Comitato Controllo e Rischi	Il Comitato Controllo e Rischi costituito da SNAITECH ai sensi del Codice
Comitato Parti Correlate	Il Comitato Parti Correlate costituito da SNAITECH ai sensi della <i>Procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate</i>
Consob	Indica la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, con sede in Roma, via Martini n. 3.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I dirigenti, di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, eventualmente individuati dal Consiglio di Amministrazione.
Gruppo o Gruppo SNAITECH	SNAITECH S.p.A. e le società da essa controllate ai sensi dell'art. 93 del TUF.
Politica di Remunerazione o Politica	La Politica di Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione del 6 aprile 2017, descritta nella Sezione I della presente Relazione.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.
Relazione	La presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e dell'art. 84- <i>quater</i> del Regolamento Emittenti

	nonché in conformità all'art. 6 del Codice.
Società o SNAITECH ovvero l'Emittente	SNAITECH S.p.A.
TUF o Testo Unico della Finanza	Il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 come successivamente modificato e integrato.

PREMESSA

La presente Relazione è stata predisposta ed approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 6 aprile 2017, ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti e del relativo Allegato 3A, schema n. 7-bis (anche nella numerazione dei relativi paragrafi) e schema n. 7-ter e dell'art. 6 del Codice per illustrare agli Azionisti la politica di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, dei Direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (la “**Politica di Remunerazione**” o “**Politica**”).

La Relazione consta di:

- SEZIONE I: illustra la Politica di Remunerazione, i criteri e le linee guida applicate con riferimento alla remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale Politica;
- SEZIONE II: illustra analiticamente ed in forma nominativa i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo nonché ai Direttori generali ed in forma aggregata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La Relazione è trasmessa a Borsa Italiana S.p.A. e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito *web* della Società (www.snaitech.it), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea degli Azionisti (l'“**Assemblea**”) convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla SEZIONE I della Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, comma 6 del TUF).

SEZIONE I

E' articolata sui seguenti punti:

A) La Politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento almeno all'esercizio 2017

e

B) Le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica di cui al punto A).

Per opportunità espositiva i punti A) e B) saranno trattati congiuntamente.

a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica

In relazione alla Politica di Remunerazione, sono di seguito riportate le competenze dei diversi Organi sociali.

Assemblea

L'Assemblea determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale. L'Assemblea può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli Amministratori; in tale caso tale compenso viene ripartito dal Consiglio di Amministrazione.

Ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF, l'Assemblea delibera l'approvazione degli eventuali piani di incentivazione destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione (i) determina, previo parere del Comitato per la Remunerazione, la remunerazione degli Amministratori con deleghe e di altri soggetti che ricoprono particolari cariche, sentito eventualmente il Collegio Sindacale, (ii) definisce la Politica della Società in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; (iii) approva la Relazione e la sottopone all'Assemblea ai sensi e nei limiti dell'art. 123-*ter*, comma 6 del TUF; e (iv) predispone gli eventuali piani di incentivazione ex art. 114-*bis* del TUF a favore di Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, li sottopone all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti e ne gestisce l'attuazione

Comitato per la Remunerazione

Con riferimento al ruolo del Comitato per la Remunerazione in relazione alla Politica, si rinvia al successivo paragrafo b).

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa, su invito, alle riunioni del Comitato per la Remunerazione attraverso il Presidente o un Sindaco Effettivo da lui indicato ed esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente con particolare riferimento alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389 c.c., verificandone, altresì, la coerenza con la politica generale adottata dalla Società.

b) Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento

Il Comitato per la Remunerazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti; il Presidente è nominato dal Comitato stesso.

Il Comitato per la Remunerazione è attualmente composto dai Consiglieri Roberto Ruozi, Barbara Poggiali e Chiara Palmieri, tutti Amministratori non esecutivi, di cui Barbara Poggiali e Chiara Palmieri in qualità di Amministratori indipendenti. Il Presidente del Comitato è Roberto Ruozi.

Il Comitato svolge le seguenti principali funzioni:

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli Amministratori Delegati e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche;
- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato.

Le attività del Comitato sono disciplinate da un apposito Regolamento che recepisce i principi ed i criteri applicativi raccomandati dal Codice di Autodisciplina.

c) Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni

Il Comitato può richiedere l'assistenza specifica da parte di esperti indipendenti esterni al fine di esaminare l'effettività della politica remunerativa rispetto agli obiettivi dichiarati. Nel 2016 il Comitato non si è avvalso di tale facoltà.

d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente

La Politica di Remunerazione è stata predisposta dal Comitato per la Remunerazione nella riunione del 4 aprile 2017 e successivamente, in data 6 aprile 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di Remunerazione definisce i principi e le linee guida sulla base dei quali sono determinati i trattamenti dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Segnatamente, la Politica ha come finalità quella di attrarre e motivare risorse che possano svolgere incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate attraverso prestazioni di eccellenza, garantendo altresì un adeguato bilanciamento della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa.

e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo

Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è tale da compensare adeguatamente le prestazioni rese dai componenti degli Organi di Amministrazione e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è commisurata ai compiti ed alle responsabilità agli stessi assegnate.

Per gli Amministratori non esecutivi, la remunerazione è costituita esclusivamente dalla componente fissa nella misura determinata da parte dell'Assemblea o dal Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui l'Assemblea abbia determinato un importo complessivo, e non è legata in alcun modo al raggiungimento di obiettivi di *performance*.

Per gli Amministratori esecutivi e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la remunerazione si articola su una componente fissa e su una componente variabile. In linea di principio, la componente fissa della remunerazione è comunque sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui quest'ultima è legata.

In ogni caso, la componente fissa della remunerazione è determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate e con riferimento a parametri di comparazione esterni.

Remunerazione variabile

La remunerazione variabile è anch'essa determinata tenendo conto dell'ampiezza e della natura delle specifiche deleghe assegnate.

La remunerazione variabile può articolarsi in una componente a breve termine (annuale) e/o in una componente a medio-lungo termine (piani di incentivazione).

Incentivazione a breve e medio-lungo termine

L'elemento fondante dell'incentivazione a breve termine, realizzato attraverso il sistema MBO (*Management by Objectives*) di Gruppo, applicato agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prende a riferimento obiettivi di *performance* come meglio precisati al paragrafo g).

L'incentivazione a medio-lungo termine è realizzata generalmente attraverso piani di incentivazione come meglio precisati al paragrafo g) che segue.

f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari

In aggiunta alle componenti fissa e variabile delle remunerazioni, possono essere riconosciuti agli Amministratori esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche anche taluni benefici non monetari consistenti ad esempio in coperture assicurative di carattere previdenziale ed assistenziale ed utilizzo di autovetture aziendali ad uso promiscuo.

g) Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione

L'elemento fondante dell'incentivazione a breve termine, realizzato attraverso il sistema MBO (*Management by Objectives*) di Gruppo, applicato agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, prende a riferimento obiettivi di *performance* individuali e aziendali preventivamente individuati ed assegnati il cui raggiungimento, totale o parziale, è verificato allo scopo di far luogo alla corresponsione, totale o parziale, dell'incentivazione pattuita.

Con riferimento all'incentivazione a medio-lungo termine, la Società ha adottato un piano di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore generale ed un piano di incentivazione per taluni dirigenti di SNAITECH e/o delle sue controllate ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF.

I due piani di incentivazione (strutturati nella forma di cd. *phantom stock option*) prevedono l'attribuzione all'Amministratore Delegato e Direttore generale ed a taluni dirigenti della Società

e/o delle sue controllate (quali soggetti che rivestono un ruolo chiave nel raggiungimento degli obiettivi del Gruppo SNAITECH) di un premio monetario equivalente ad una determinata percentuale di valorizzazione della Società (in misura massima e complessiva tra i due piani pari al 4%).

Inoltre il piano di incentivazione per taluni dirigenti del Gruppo SNAITECH (denominato “*Phantom Stock Option 2017-2019*”) prevede che la maturazione delle opzioni virtuali oggetto del piano sia subordinata al raggiungimento di determinati obiettivi di *performance*.

La corresponsione dell’incentivo all’Amministratore Delegato e Direttore generale ed ai dirigenti del Gruppo SNAITECH è subordinata al verificarsi di un’operazione di cessione/trasferimento da cui derivi un cd. “cambio di controllo” della Società, con una valorizzazione di ciascuna azione della Società sostanzialmente superiore al valore attuale delle azioni SNAITECH.

Pertanto, la liquidazione dell’incentivo a favore dell’Amministratore Delegato e Direttore generale e di ciascun dirigente è sostanzialmente correlata ai risultati conseguiti dalla Società in quanto connessa all’effettivo raggiungimento di una valorizzazione della Società nell’ambito di operazioni rilevanti che comportino un cambio di controllo, con l’obiettivo di allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti.

Con specifico riferimento al piano di incentivazione per i dirigenti, in un’ottica di maggior *retention*, la liquidazione dell’incentivo avverrà solo decorsi 12 mesi dalla data del cambio di controllo e a condizione che il rapporto di lavoro tra il beneficiario e la Società sia in essere a tale data.

I documenti informativi dei piani di incentivazione redatti ai sensi dell’art. 114-bis TUF e dell’art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti unitamente alla relazione illustrativa predisposta ai sensi degli artt. 125-*ter* e 114-*bis* del TUF e dell’art. 84-*ter* del Regolamento Emittenti sono consultabili sul sito internet della Società all’indirizzo www.snaitech.it.

h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione

Si rinvia al paragrafo g).

i) Informazioni volte a evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e con la politica di gestione del rischio

La coerenza delle politiche di remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società è garantita dalle seguenti circostanze:

- (i) la liquidazione dell'incentivo a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore generale è correlata ai risultati effettivamente conseguiti dalla Società in quanto connessa al raggiungimento di una valorizzazione della Società nell'ambito di operazioni straordinarie che comportino un cambio di controllo ed è finalizzata ad allineare gli interessi dell'Amministratore Delegato con quelli degli azionisti;
- (ii) la liquidazione dell'incentivo a favore dei dirigenti è sostanzialmente correlata ai risultati conseguiti dalla Società in quanto connessa all'effettivo raggiungimento (a) di obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e col parere favorevole del Comitato Remunerazione e (b) di una valorizzazione della Società nell'ambito di operazioni rilevanti che comportino un cambio di controllo, entrambi finalizzati ad allineare gli interessi dei dirigenti con quelli degli azionisti.

j) Termini di maturazione dei diritti (c.d. *vesting*), eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione *ex post*

Con riferimento ai termini di maturazione dei diritti ed ai sistemi di pagamento differito di cui ai piani di incentivazione, si rinvia a quanto indicato al paragrafo g).

Con riferimento a meccanismi di correzione *ex post*, si segnala che in caso di operazioni straordinarie sul capitale della Società, frazionamenti azionari ovvero distribuzioni di dividendi prima della realizzazione di un cambio di controllo, il piano di incentivazione a favore dell'Amministratore Delegato prevede che il prezzo delle azioni SNAITECH dovrà essere rettificato attraverso meccanismi di generale applicazione in grado di mantenere i medesimi effetti sostanziali di cui al piano.

k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi

Ai sensi dell'accordo stipulato tra la Società e Fabio Schiavolin in data 10 luglio 2015, che disciplina la carica assunta da Fabio Schiavolin quale amministratore delegato e direttore generale della Società, quest'ultimo si è impegnato a non trasferire, in qualsiasi modo e per nessun motivo e fino alla data di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2018 di SNAITECH, le azioni della Società detenute dal medesimo.

l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La Società solitamente stipula accordi che regolano *ex ante* gli aspetti economici relativi alla risoluzione anticipata del rapporto di lavoro con il *management* (per dimissioni o licenziamento) in linea con le strategie, i valori e gli interessi indicati dal Consiglio di Amministrazione.

La Società inoltre, con riferimento agli Amministratori esecutivi ed in presenza di professionalità con caratteristiche di particolare rilievo, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi per l'azienda, definisce patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata ed all'ampiezza del vincolo derivante dall'accordo stesso.

m) Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste.

n) Politica retributiva seguita con riferimento: (i) ai Direttori generali, (ii) al Dirigente con Responsabilità Strategiche, (iii) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, (iv) all'Amministratore Delegato e (v) all'attività di partecipazione a Comitati

Direttori generali

La Società ha nominato un Direttore generale alle dipendenze del Consiglio di Amministrazione al quale è gerarchicamente e disciplinarmente subordinato nella persona di Fabio Schiavolin.

Le principali mansioni al medesimo affidate consistono nell'esecuzione operativa delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione, nell'esecuzione degli atti di amministrazione ordinaria nel rispetto dei criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, nel coordinamento e nella supervisione dei rapporti di lavoro con il personale, nella supervisione dell'efficiente funzionamento dei servizi logistici, di staff, amministrativi, tecnici ed informatici della Società, onde assicurare l'ordinato ed efficiente svolgimento delle attività della stessa, nel coordinamento operativo delle attività delle società controllate.

La remunerazione complessiva del Direttore generale è costituita da:

- a. una componente fissa annua quale retribuzione da lavoro dipendente;
- b. una componente variabile annuale (MBO);
- c. *benefits*.

Tale pacchetto è stato approvato previamente dal Comitato per la Remunerazione.

Dirigente con Responsabilità Strategiche

Per il Dirigente con Responsabilità Strategiche è previsto un pacchetto remunerativo composto da stipendio base e incentivi annuali MBO e benefici non monetari (*benefits*). La Società ritiene che tale composizione sia in linea con i propri obiettivi strategici atteso che lo stipendio base sarebbe sufficiente a remunerare il Dirigente con Responsabilità Strategiche pur nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata per mancato raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Circa gli incentivi a breve e medio-lungo termine la Società ritiene che debbano basarsi sulla *performance* e stimolare il raggiungimento sia di risultati economico-finanziari a breve termine che di obiettivi strategici a più lungo termine. Inoltre, sono intesi a motivare al raggiungimento degli obiettivi annuali e sono modellati quali opportunità di *bonus* proporzionati alla ricchezza generata. Essi rappresentano l'unità di misura principale della *performance* economico-finanziaria. Il Dirigente con Responsabilità Strategiche ha, tra gli altri, l'obiettivo di migliorare la Posizione Finanziaria Netta della Società.

E' anche prevista la partecipazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ad un piano di *phantom stock option* ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF come dettagliato al precedente paragrafo g).

Infine, sono previsti benefici non monetari quali rimborso spese mediche e dentistiche, polizze assicurative e benefici previdenziali.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione e per la remunerazione dello stesso è previsto un emolumento base annuo, approvato previamente dal Comitato per la Remunerazione.

Amministratore Delegato

L'Amministratore Delegato è nominato dal Consiglio di Amministrazione e per la remunerazione dello stesso è previsto un pacchetto composto da un emolumento base annuo e da un emolumento variabile erogato a condizione del raggiungimento di determinati livelli di EBITDA e PFN preventivamente determinati e da benefici non monetari (*benefits*), approvato previamente dal Comitato per la Remunerazione.

E' anche prevista la partecipazione dell'Amministratore Delegato ad un piano di *phantom stock option* ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF come dettagliato al precedente paragrafo g).

Comitato Controllo e Rischi

Il Comitato Controllo e Rischi è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da tre Amministratori non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti; il Presidente è nominato dal Comitato stesso.

Per il Presidente e per gli Amministratori che ne fanno parte è previsto un compenso aggiuntivo rispetto a quello percepito per la carica di Amministratore.

Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da tre Amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti; il Presidente è nominato dal Comitato stesso.

Per gli Amministratori che ne fanno parte è previsto un compenso aggiuntivo rispetto a quello percepito per la carica di Amministratore.

Comitato Parti Correlate

Il Comitato Parti Correlate esprime pareri in merito alle operazioni con le parti correlate al fine di assicurarne la trasparenza e la correttezza, secondo quanto previsto dalla normativa Consob di riferimento e dalla *“Procedura per la disciplina delle operazioni con parti correlate”* di SNAITECH.

Il Comitato Parti Correlate è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione, si compone di tre membri tutti indipendenti. Per il Presidente e per gli Amministratori che ne fanno parte non è previsto un compenso aggiuntivo rispetto a quello percepito per la carica di Amministratore.

o) Indicazioni circa l’eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società

La Politica di Remunerazione, definita con riferimento alle specifiche esigenze della Società e del Gruppo SNAITECH, è determinata a seguito di approfondite analisi dei sistemi retributivi e delle migliori pratiche attuate a livello nazionale.

SEZIONE II

E' articolata sui seguenti punti:

A) Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

e

B) Illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

A) Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Si fornisce, di seguito, la descrizioni degli interventi retributivi attuati nel corso del 2016 in favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo nonché dei Direttori generali ed in forma aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea degli Azionisti, tenutasi in data 9 giugno 2016, ha deliberato di stabilire la durata del mandato del Consiglio di Amministrazione fino all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 ed un compenso base annuo fino ad un importo di euro 700.000,00 lordi.

Tale importo non include la remunerazione delle deleghe, ma comprende gli emolumenti per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato per la Remunerazione con una ripartizione dello stesso nella misura di euro 30.000,00 lordi per ciascun Consigliere oltre ad euro 10.000,00 per ciascun componente dei suddetti Comitati ed oltre ad euro 10.000,00 aggiuntivi per il Presidente del Comitato Controllo e Rischi.

Per gli amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile, l'indennità in caso di cessazione anticipata dalla carica o eventuali coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

L'Assemblea degli Azionisti, tenutasi in data 13 marzo 2017, ha approvato un piano di incentivazione per l'Amministratore Delegato come meglio precisato al paragrafo g) della Sezione I.

Nel corso dell'anno 2016:

(i) sono cessati per scadenza del mandato i seguenti Consiglieri:

1. Stefano Campoccia a far data dal 9 giugno 2016;
2. Marcello Agnoli a far data dal 9 giugno 2016;

3. Enrico Orsenigo a far data dal 9 giugno 2016;
4. Carlo Gagliardi a far data dal 9 giugno 2016;
5. Tommaso Colzi a far data dal 9 giugno 2016,

(ii) ha rassegnato le dimissioni il seguente Consigliere:

1. Gabriele Del Torchio a far data dal 13 giugno 2016.

La composizione attuale del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Controllo e Rischi, del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate è la seguente:

1. Mara Anna Rita Caverni: Consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione;
2. Fabio Schiavolin: Consigliere e Amministratore Delegato;
3. Giorgio Drago: Consigliere;
4. Nicola Iorio: Consigliere e componente del Comitato Controllo e Rischi;
5. Roberto Ruozi: Consigliere e Presidente del Comitato per la Remunerazione;
6. Barbara Poggiali: Consigliere e componente del Comitato per la Remunerazione;
7. Chiara Palmieri: Consigliere e componente del Comitato per la Remunerazione e del Comitato Parti Correlate;
8. Salvatore Catapano: Consigliere;
9. Raffaella Viscardi: Consigliere e componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato Parti Correlate;
10. Angelo Giovannone: Consigliere;
11. Nadia Buttignol: Consigliere;
12. Paolo Scarlatti: Consigliere;
13. Mauro Pisapia: Consigliere, componente del Comitato Parti Correlate e Presidente del Comitato Controllo e Rischi;
14. Maurizio Leo: Consigliere.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, è riportato nella Tabella 1.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione del 9 giugno 2016 nella persona di Mara Anna Rita Caverni che riveste anche la carica di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. Dal 1 gennaio 2016 al 9 giugno 2016 tale carica è stata ricoperta da Gabriele Del Torchio.

La remunerazione del Presidente è pari ad euro 180.000,00 di cui euro 30.000,00 a fronte della carica di Consigliere ed euro 150.000,00 a fronte della carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e di gestione dei

rischi.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, relativo sia all'attuale Presidente, sia a Gabriele Del Torchio (quale Presidente di SNAITECH dal 1 gennaio 2016 al 9 giugno 2016 e quale amministratore fino al 13 giugno 2016) è riportato nella Tabella 1.

Amministratore Delegato e Direttore generale

L'Amministratore Delegato in carica è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione del 9 giugno 2016 nella persona di Fabio Schiavolin che ricopre anche la funzione di Direttore generale.

L'attuale pacchetto retributivo è strutturato come segue:

- un emolumento fisso annuo di euro 600.000,00 (inclusivo della retribuzione quale Direttore generale della Società);
- un emolumento variabile, da calcolarsi in relazione a ciascun esercizio, in base al raggiungimento di obiettivi fissati dal Consiglio di Amministrazione, inerenti il raggiungimento di determinati livelli di EBITDA e PFN, di importo massimo pari ad euro 600.000,00 (comprensivo della retribuzione quale Direttore generale della Società);
- piani di stock options (poi approvati in data 13 marzo 2017 come precisato meglio al paragrafo g) della sezione I che precede;
- *benefits*: a titolo esemplificativo, autovettura aziendale, spese sostenute per i soggiorni e per un'eventuale canone di locazione sino ad un massimo di euro 40.000,00 in Roma comprese le spese, garanzie assicurative ed assistenziali.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, è riportato nella Tabella 1.

Il Comitato Controllo e Rischi

Il Consiglio di Amministrazione, in data 9 giugno 2016, ha deliberato il compenso annuo nella misura di euro 10.000,00 annui lordi per ciascun componente e nella misura di euro 20.000,00 annui lordi per il Presidente a far data dalla nomina e fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, è riportato nella Tabella 1.

Il Comitato per la Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data 9 giugno 2016, ha deliberato il compenso annuo nella misura di euro 10.000,00 annui lordi per ciascun componente a far data dalla nomina e fino all'approvazione del bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, è riportato nella Tabella 1.

Il Collegio Sindacale

L'Assemblea del 29 aprile 2014 ha deliberato la nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2014-2016 (ovvero fino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2016) stabilendo il compenso nella misura di euro 170.000,00 annui lordi complessivi, di cui euro 70.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale ed euro 50.000,00, per ciascun Sindaco Effettivo.

La composizione del Collegio Sindacale è la seguente:

1. Mariateresa Salerno; Presidente;
2. Massimo Gallina: Sindaco Effettivo;
3. Maurizio Maffei: Sindaco Effettivo;
4. Enzo Bermani: Sindaco Supplente;
5. Marzia Tremolada: Sindaco Supplente.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, è riportato nella Tabella 1.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto un pacchetto remunerativo composto da stipendio base, incentivi (a breve e medio-lungo termine) e da benefici non monetari (*benefits*) approvato previamente dal Comitato per la Remunerazione.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, è riportato nella Tabella 1.

B) Illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nelle tabelle che seguono sono indicati i compensi corrisposti nell'anno 2016 agli Amministratori, ai Sindaci Effettivi, ai Direttori generali e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche													
Note	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Compensi per la partecipazione ai comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)		Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity (Euro)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Consiglio di Amministrazione													
1	Mara Anna Rita Cavemi	Presidente	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				113.750,00	4.416,67					118.166,67		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				113.750,00	4.416,67					118.166,67		
2	Fabio Schiavolin	Amministratore Delegato e Direttore generale	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				600.000,00		637.466,66		7.148,71		1.244.615,37		
(ii)	Compensi da controllate e collegate				54.167,28						54.167,28		
(iii)	Totale				654.167,28		637.466,66		7.148,71		1.298.782,65		
3	Giorgio Drago	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00						30.000,00		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				30.000,00						30.000,00		
4	Nicola Iorio	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	5.611,11					35.611,11		
(ii)	Compensi da controllate e collegate				4.166,67						4.166,67		
(iii)	Totale				34.166,67	5.611,11					39.777,78		
5	Roberto Ruozzi	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	10.000,00					40.000,00		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				30.000,00	10.000,00					40.000,00		
6	Barbara Poggiali	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	10.000,00					40.000,00		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				30.000,00	10.000,00					40.000,00		
7	Chiara Palmieri	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00	10.000,00					40.000,00		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				30.000,00	10.000,00					40.000,00		
8	Salvatore Catapano	Consigliere	09/06-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				16.833,33						16.833,33		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				16.833,33						16.833,33		
9	Raffella Viscardi	Consigliere	09/06-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				16.833,33	5.611,11					22.444,44		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				16.833,33	5.611,11					22.444,44		
10	Angelo Giovannone	Consigliere	09/06-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				16.833,33						16.833,33		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				16.833,33						16.833,33		
11	Nadia Buttignol	Consigliere	09/06-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				16.833,33						16.833,33		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				16.833,33						16.833,33		
12	Paolo Scarfatti	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				30.000,00						30.000,00		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				30.000,00						30.000,00		
13	Mauro Pisapia	Consigliere	09/06-31/12	31/12/2018*									
(i)	Compensi nella società che redige il bilancio				16.833,33	11.222,11					28.055,44		
(ii)	Compensi da controllate e collegate												
(iii)	Totale				16.833,33	11.222,11					28.055,44		

14	Maurizio Leo	Consigliere	13/09-31/12	prossima assemblea									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					9.000,00						9.000,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					9.000,00						9.000,00		
15	Gabriele Del Torchio	Presidente Esecutivo	01/01-13/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					339.583,33			5.620,02	775.000,00	1.120.203,35			
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					339.583,33			5.620,02	775.000,00	1.120.203,35			
16	Stefano Campocchia	Consigliere	01/01-09/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					13.250,00	8.833,33					22.083,33		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					13.250,00	8.833,33					22.083,33		
17	Marcello Agnoli	Consigliere	01/01-09/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					13.250,00	4.416,67					17.666,67		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					13.250,00	4.416,67					17.666,67		
18	Enrico Orsenigo	Consigliere	01/01-09/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					13.250,00						13.250,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					13.250,00						13.250,00		
19	Carlo Gagliardi	Consigliere	01/01-09/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					13.250,00						13.250,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					13.250,00						13.250,00		
20	Tommaso Colzi	Consigliere	01/01-09/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					13.250,00						13.250,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					13.250,00						13.250,00		
Collegio Sindacale													
21	Mariateresa Salerno	Presidente del Collegio Sindacale	01/01-31/12	31/12/2016**									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					70.000,00						70.000,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					70.000,00						70.000,00		
22	Massimo Gallina	Sindaco Effettivo	01/01-31/12	31/12/2016**									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000,00						50.000,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					50.000,00						50.000,00		
23	Maurizio Maffei	Sindaco Effettivo	01/01-31/12	31/12/2016**									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					50.000,00						50.000,00		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					50.000,00						50.000,00		
Totale complessivo													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					1.562.749,98	70.111,00	637.466,66	12.768,73	775.000,00	3.058.096,37			
(ii) Compensi da controllate e collegate					58.333,95								
(iii) Totale					1.621.083,93	70.111,00	637.466,66	12.768,73	775.000,00	3.058.096,37			

Note
* La carica scade con l'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018
** La carica scade con l'Assemblea degli Azionisti che approverà il bilancio d'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016
(1) Mara Anna Rita Caverni - Presidente del Consiglio di Amministrazione Nominata Presidente del Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2016. Compensi riversati a New Deal Advisors S.p.A. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.
(2) Fabio Schiavolin - Amministratore Delegato Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Amministratore Delegato (che assorbe il compenso stabilito per la carica di Consigliere di Amministrazione) e Direttore generale.
(3) Giorgio Drago - Consigliere Compensi riversati a Palladio Finanziaria S.p.A. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(4) Nicola Iorio - Consigliere Compensi riversati a Palladio Finanziaria S.p.A. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.
(5) Roberto Ruozzi - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro e Presidente del Comitato per la Remunerazione.
(6) Barbara Poggiali - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per la Remunerazione.
(7) Chiara Palmieri - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato per la Remunerazione.
(8) Salvatore Catapano - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(9) Raffaella Viscardi - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.
(10) Angelo Giovannone - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(11) Nadia Buttignol - Consigliere Compensi riversati a Venice PMI S.r.l. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(12) Paolo Scariatti - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(13) Mauro Pisapia - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro e Presidente del Comitato Controllo e Rischi.
(14) Maurizio Leo - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(15) Gabriele Del Torchio - Presidente Esecutivo Ha ricoperto la carica di Presidente Esecutivo fino al 9 giugno 2016. Nominato Consigliere di Amministrazione in data 9 giugno 2016, ha rassegnato le dimissioni dal 13 giugno 2016. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione e Presidente Esecutivo. Colonna 5: l'importo è stato riconosciuto a titolo transattivo.
(16) Stefano Campocchia - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro e Presidente del Comitato Controllo e Rischi.
(17) Marcello Agnoli - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di membro del Comitato Controllo e Rischi.
(18) Enrico Orsenigo - Consigliere Compensi riversati a Venice European Investment Capital S.p.A. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(19) Carlo Gagliardi - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(20) Tommaso Colzi - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Consigliere di Amministrazione.
(21) Maria Teresa Salerno - Presidente del Collegio Sindacale Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale.
(22) Massimo Gallina - Sindaco Effettivo Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.
(23) Maurizio Maffei - Sindaco Effettivo Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso percepito in qualità di Sindaco Effettivo.

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

Note	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	Retribuzioni da lavoro dipendente	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Nome e cognome	Numero dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)		Compensi per la partecipazione e ai comitati (Euro)	Compensi variabili non equity (Euro)	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili	Benefici non monetari (Euro)	Altri compensi (Euro)	Totale (Euro)	Fair Value dei compensi equity (Euro)
1	Dirigenti con responsabilità strategiche	2	01/01-31/12	—										
(i) Compensi nella società che redige il bilancio						409.760,88		21.200,00		12.258,51				860.000,00
(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale					—	409.760,88	—	21.200,00	—	12.258,51	—	—	—	860.000,00

Tabella 2: *Stock-option* assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Non assegnati nel corso dell'esercizio.

Tabella 3/A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Non assegnati nel corso dell'esercizio.

Tabella 3/B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Non assegnati nel corso dell'esercizio.

Tabella 4: Partecipazioni detenute, nella Società e nelle società da questa controllate, dai componenti degli Organi di Amministrazione e di Controllo, dai Direttori generali e dai Dirigente con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2015	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2016	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2016	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2016
Schiavolin Fabio	Amministratore Delegato	SNAITECH S.p.A.	945.390	406.794	—	1.352.184
Scarlatti Paolo	Amministratore	SNAITECH S.p.A.	678.128	—	—	678.128
Colzi Tommaso	Amministratore	SNAITECH S.p.A.	10.000	—	—	10.000

Milano, 6 aprile 2017

SNAITECH S.p.A.