

SNAITECH S.p.A.

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs 58/98, dell'articolo 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 nonché dell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A.)

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2018

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

INDICE

1.	SEZIONE I	7
1.1	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
	(A) Assemblea	7
	(B) Consiglio di Amministrazione.....	7
	(C) Comitato per la Remunerazione.....	7
	(D) Collegio Sindacale.....	7
1.2	Intervento del Comitato per la Remunerazione, composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), competenze e modalità di funzionamento	7
1.3	Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni	8
1.4	Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio precedente.....	8
1.5	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	8
	(A) Remunerazione fissa	8
	(B) Remunerazione variabile.....	9
	(C) Incentivazione a breve e medio-lungo termine	9
1.6	Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari	9
1.7	Con riferimento alle componenti variabili, descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> 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.....	9
1.8	Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione	10
1.9	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	10

1.10	Termini di maturazione dei diritti (c.d. <i>vesting</i>), 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 <i>ex post</i>	11
1.11	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	11
1.12	Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	11
1.13	Informazioni sulla presenza di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	11
1.14	Politica retributiva seguita con riferimento: (A) ai Direttori generali, (B) al Dirigente con Responsabilità Strategiche, (C) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, (D) all'Amministratore Delegato e (D) all'attività di partecipazione a Comitati	12
	(A) Direttori generali	12
	(B) Dirigente con Responsabilità Strategiche	12
	(C) Presidente del Consiglio di Amministrazione	12
	(D) Amministratore Delegato.....	12
	(E) Comitato Controllo e Rischi.....	13
	(F) Comitato per la Remunerazione.....	13
	(G) Comitato Parti Correlate.....	14
1.15	Indicazioni circa l'eventuale utilizzo, quale riferimento, di politiche retributive di altre società	14
2.	SEZIONE II	15
2.1	Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	15
	(A) Consiglio di Amministrazione.....	15
	(B) Presidente del Consiglio di Amministrazione	16
	(C) Amministratore Delegato e Direttore generale	16
	(D) Il Comitato Controllo e Rischi	17
	(E) Il Comitato per la Remunerazione.....	17
	(F) Il Collegio Sindacale	17

(G)	I Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
2.2	Illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.....	19
(A)	Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	19
(B)	Tabella 2: <i>Stock-option</i> assegnate ai componenti dell'Organo di Amministrazione, ai Direttori generali e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	25
(C)	Tabella 3/A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	26
(D)	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
(E)	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
(F)	Allegato ai sensi dell'articolo 84- <i>bis</i> , comma 5, del Regolamento Emittenti (Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti):.....	29

DEFINIZIONI

Ai fini della presente Relazione, i termini qui elencati, ove non diversamente definiti, hanno il significato di seguito indicato:

Borsa Italiana	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 della Società, 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 16 marzo 2018, 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- <i>ter</i> 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 16 marzo 2018, 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 della Società (la "**Politica di Remunerazione**" o "**Politica**").

La Relazione consta di 2 diverse sezioni ed in particolare:

- la Sezione I che illustra la Politica di Remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2018 con riferimento alla remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione, dei Direttori generali e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, le procedure adottate da SNAITECH per la relativa predisposizione ed approvazione nonché gli organi ed i soggetti responsabili della sua attuazione;

- la Sezione II che illustra analiticamente ed in forma nominativa i compensi corrisposti nell'esercizio 2017 ai componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo nonché ai Direttori generali ed in forma aggregata ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In aggiunta a quanto precede, la Relazione riporta in apposite tabelle alla stessa allegate:

- (i) le partecipazioni detenute nella Società dai membri degli Organi di Amministrazione e Controllo, dai Direttori Generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come richiesto dall'articolo 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti;
- (ii) le informazioni inerenti l'attuazione dei piani di incentivazioni approvati, ai sensi dell'articolo 114 *bis* del TUF dall'Assemblea degli Azionisti in data 13 marzo 2017, ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

La Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 16 marzo 2018 su proposta del Comitato per la Remunerazione e sarà sottoposta al voto consultivo della prossima Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017.

La Relazione è stata 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).

1. **SEZIONE I**

1.1 **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**

La Politica di Remunerazione è sottoposta con periodicità annuale all'approvazione del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione.

La predisposizione della Politica di Remunerazione avviene attraverso il coinvolgimento attivo degli organi sociali e delle funzioni aziendali come di seguito specificato.

(A) **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 d'incentivazione destinati ad Amministratori, dipendenti e collaboratori, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(B) **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.

(C) **Comitato per la Remunerazione**

Per una descrizione del ruolo e delle attività svolte dal Comitato per la Remunerazione in relazione alla predisposizione della Politica di Remunerazione, si rinvia al successivo paragrafo 1.2.

(D) **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.

1.2 **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:

- (i) 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;
- (ii) 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;
- (iii) sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione;
- (iv) 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.

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

Ai fini della predisposizione e dell'aggiornamento della Politica di Remunerazione, come pure nella individuazione degli obiettivi di *performance* ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

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

Segnatamente, la Politica ha come finalità quella di (i) attrarre e motivare risorse che possano svolgere incarichi ed adempiere alle responsabilità assegnate con prestazioni di eccellenza, anche mediante un adeguato bilanciamento della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa e (ii) promuovere la creazione di valore per la Società ed i suoi azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo termine.

La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018, di seguito descritta, non differisce da quella relativa all'esercizio 2017. Nel corso infatti dell'esercizio di riferimento 2017, il Comitato per la Remunerazione ha verificato, nel corso della propria attività di monitoraggio, che la stessa è risultata in linea generale adeguata, coerente e generalmente applicata dalla Società e, conseguentemente, non si è ritenuto necessario apportare variazioni.

1.5 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

(A) 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.

(B) 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).

(C) 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 1.7 che segue.

L'incentivazione a medio-lungo termine è realizzata generalmente attraverso piani di incentivazione come meglio descritto al successivo paragrafo 1.7.

1.6 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.

1.7 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* 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.

Sono previsti limiti massimi all'erogazione dell'MBO a seconda del ruolo ricoperto dal singolo beneficiario nell'ambito del Gruppo, della sua capacità di incidere sui risultati e in relazione al mercato di riferimento. I valori di incentivo a target stabiliti sono:

(i) per l'Amministratore Delegato della Società in carica: il 100% della remunerazione fissa;

(ii) per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nella generalità dei casi: dal 20% al 100% della retribuzione fissa.

Con riferimento all'incentivazione a medio-lungo termine, la Società ha adottato, con delibera dell'assemblea dei soci in data 13 marzo 2017 ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF:

- un piano di incentivazione per l'Amministratore Delegato e Direttore generale (il "**Piano di Incentivazione per l'AD**"), e
- un piano di incentivazione per taluni dirigenti del Gruppo denominato "**Phantom Stock Option 2017-2019**".

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 del Gruppo (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 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 che sia beneficiario del piano 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 Phantom Stock Option 2017/2019, 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.

1.8 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 1.7 che precede.

1.9 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

A giudizio del Consiglio di Amministrazione, la Politica di Remunerazione adottata è coerente con il perseguimento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale risultato è la conseguenza di un equilibrato mix tra componente fissa e componente variabile della remunerazione.

In aggiunta, la liquidazione della componente variabile:

- (i) è correlata, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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 per la Remunerazione (anche in relazione all'MBO) 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;
- (ii) per l'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.

1.10 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 1.7.

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, i piani di incentivazione approvati in data 13 marzo 2017 prevedono che i relativi regolamenti (ed il prezzo delle azioni per quanto concerne il piano a favore dell'Amministratore Delegato) dovranno essere modificati per mantenere invariati i contenuti e gli effetti sostanziali ed economici dei piani medesimi.

1.11 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 il ruolo del Dott. Fabio Schiavolin quale Amministratore Delegato e Direttore generale della Società (l'“**Accordo di Management**”), 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.

1.12 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 può prevedere per gli amministratori esecutivi una indennità per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo, definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati imputabili all'amministratore.

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.

Per quanto concerne il trattamento previsto in caso di cessazione dalla carica dell'Amministratore Delegato, si rinvia al successivo paragrafo 1.14(D).

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

Tutti gli amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono garantiti dalle coperture associate alla polizza assicurativa “Directors & Officers”; per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per l'Amministratore Delegato sono altresì previste garanzie per infortunio (per il caso di morte e invalidità permanente da infortunio), nonché coperture per il rimborso di spese mediche.

1.14 **Politica retributiva seguita con riferimento: (A) ai Direttori generali, (B) al Dirigente con Responsabilità Strategiche, (C) al Presidente del Consiglio di Amministrazione, (D) all'Amministratore Delegato e (D) all'attività di partecipazione a Comitati**

(A) Direttori generali

La Società ha nominato il Dott. Fabio Schiavolin, a Direttore Generale alle dipendenze del Consiglio di Amministrazione al quale è gerarchicamente e disciplinarmente subordinato.

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:

- (i) una componente fissa annua quale retribuzione da lavoro dipendente;
- (ii) una componente variabile annuale (MBO);
- (iii) *benefits*.

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

(B) Dirigente con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è previsto un pacchetto remunerativo composto da:

- (i) componente fissa annua quale retribuzione fissa;
- (ii) componente variabile tramite incentivi di MBO;
- (iii) *benefits* (i.e. rimborso spese mediche e dentistiche, polizze assicurative e benefici previdenziali).

La Società ritiene che tale composizione sia in linea con i propri obiettivi strategici atteso che la componente fissa 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 del Dirigente con Responsabilità Strategiche al *Phantom Stock Option 2017-2019* meglio descritto al precedente paragrafo 1.7.

(C) 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.

(D) Amministratore Delegato

Il pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato comprende:

- (i) un emolumento base annuo;

- (ii) un emolumento variabile annuo erogato al raggiungimento di determinati livelli di EBITDA e PFN preventivamente determinati;
- (iii) *benefit*

il tutto come previamente approvato dal Comitato per la Remunerazione.

In aggiunta a quanto precede, l'Amministratore Delegato è beneficiario del Piano di Incentivazione per l'AD descritto al precedente paragrafo 1.7.

Ai sensi dell'Accordo di Management, è altresì riconosciuto al Dott. Schiavolin, nella sua qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale, il diritto ad una indennità di anticipata cessazione pari a n. 24 mensilità di "remunerazione complessiva" (per tale intendendosi la somma dell'emolumento fisso annuo da Amministratore Delegato e della retribuzione fissa annua da dipendente, calcolate alla data di cessazione dei rapporti, l'"**Indennità di Anticipata Cessazione**"), al verificarsi dei seguenti eventi:

- (i) mancata riconferma alla carica di Consigliere in assenza di giusta causa (fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2018);
- (ii) revoca senza giusta causa dalla carica di Consigliere e/o licenziamento dal lavoro dipendente non sorretto da giusta causa;
- (iii) in caso di dimissioni rassegnate dal rapporto di lavoro dipendente e/o dalla carica di consigliere per giusta causa.

L'Indennità di Anticipata Cessazione, ove spettante, sarà assorbente di qualsiasi altra somma, indennità dovuta a qualsiasi titolo ai sensi di legge, di contratto individuale o contratto collettivo applicato, in relazione (i) alla carica di Amministratore Delegato ed alle ulteriori cariche e/o deleghe e/o incarichi eventualmente ricoperti nella Società e in altre società del Gruppo nonché (ii) al rapporto di lavoro dipendente, ivi incluso il preavviso (che pertanto non verrà erogato), con esclusione del TFR e delle altre competenze di fine rapporto.

L'Indennità di Anticipata Cessazione, ove spettante, sarà erogata, successivamente e subordinatamente alla stipula di una transazione, ratificata, ove richiesto dalla Società, ai sensi dell'art. 2113 comma 4 cod. civ. e artt. 410/411 cod. proc. civ., relativa alla cessazione di entrambi i rapporti e di ogni altro rapporto intercorso con la Società e ogni altra società del Gruppo e che contenga le usuali rinunzie del Dirigente nei confronti della Società e del Gruppo.

(E) **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.

(F) **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.

(G) **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.

1.15 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.

2. **SEZIONE II**

La presente Sezione II è articolata nelle seguenti tre parti:

- (i) una prima parte contenente la descrizione delle voci che compongono la remunerazione dei membri degli organi di amministrazione e controllo e del Direttore Generale, ivi inclusi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- (ii) una seconda parte in cui vengono illustrati analiticamente i compensi corrisposti nel corso dell'esercizio 2017;
- (iii) una terza parte in cui, ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti, vengono illustrate le decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in relazione all'attuazione del *Phantom Stock Option 2017-2019*.

2.1 **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 descrizione degli interventi retributivi attuati nel corso del 2017 in favore dei componenti degli Organi di Amministrazione e Controllo nonché del Direttore Generale ed in forma aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

(A) **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 degli amministratori investiti di particolari cariche, ma comprende gli emolumenti per la partecipazione ai vari comitati interni.

Con delibera assunta in data 9 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione ha così ripartito l'importo di Euro 700.000 stabilito dall'assemblea:

- (i) Euro 30.000 per ciascun Consigliere;
- (ii) ulteriori Euro 10.000 per ciascun componente del Comitato Controllo e Rischi e del Comitato per la Remunerazione;
- (iii) ulteriori Euro 10.000 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.

Per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nei successivi paragrafi.

Nel corso dell'anno 2017 il Consigliere Angelo Giovannone ha rassegnato le dimissioni ed è stato sostituito per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386 c.c., dal Consigliere Roberto Maestroni, in carica fino alla prossima Assemblea dei Soci.

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. Roberto Maestroni: Consigliere;
11. Nadia Buttignol: Consigliere;
12. Paolo Scarlatti: Consigliere;
13. Mauro Pisapia: Consigliere, Presidente 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 2017 al 31 dicembre 2017, è riportato nella Tabella 1.

(B) 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.

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 2017 al 31 dicembre 2017 è riportato nella Tabella 1.

(C) 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, sulla base del livello di raggiungimento di determinati livelli di EBITDA e Posizione Finanziaria Netta, di importo massimo pari ad Euro 600.000,00 (comprensivo della retribuzione quale Direttore generale della Società). In aggiunta è prevista una componente addizionale ("Bonus Extra") che spetta in caso di raggiungimento di risultati superiori al parametro obiettivo dell'EBITDA e di raggiungimento

del parametro obiettivo della Posizione Finanziaria Netta. Tale Bonus Extra, qualora dovuto, è da calcolarsi in percentuale sull'incremento dell'EBITDA rispetto all'obiettivo come espressamente previsto dall'Accordo di Management;

- Piano di Incentivazione per l'AD (come meglio descritto al paragrafo 1.7 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 2017 al 31 dicembre 2017, è riportato nella Tabella 1.

(D) **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 2017 al 31 dicembre 2017, è riportato nella Tabella 1.

(E) **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 2017 al 31 dicembre 2017, è riportato nella Tabella 1.

(F) **Il Collegio Sindacale**

L'Assemblea del 26 maggio 2017 ha deliberato la nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2017-2019 (ovvero fino all'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2019) stabilendo il compenso nella misura di Euro 120.000,00 annui lordi complessivi, di cui Euro 50.000,00 per il Presidente del Collegio Sindacale ed Euro 35.000,00 per ciascun Sindaco Effettivo.

Nel corso dell'anno 2017 sono cessati per scadenza del mandato i seguenti Sindaci:

1. Maurizio Maffei (Sindaco Effettivo) a far data dal 26 maggio 2017;
2. Enzo Bermani (Sindaco Supplente) a far data dal 26 maggio 2017;
3. Marzia Tremolada (Sindaco Supplente) a far data dal 26 maggio 2017.

La composizione attuale del Collegio Sindacale è la seguente:

1. Angelo Miglietta; Presidente;
2. Massimo Gallina; Sindaco Effettivo;
3. Mariateresa Salerno; Sindaco Effettivo;
4. Elena Albertoni; Sindaco Supplente;
5. Raffaella Guatri; Sindaco Supplente.

Il dettaglio dei compensi percepiti nel periodo in cui è stata ricoperta la carica, dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, è riportato nella Tabella 1.

(G) 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 aggregato dei compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nel periodo dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, è riportato nella Tabella 1.

2.2 **Illustrazione analitica dei compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento**

(A) **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 2017 agli Amministratori, ai Sindaci Effettivi, al Direttore Generale 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) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2017	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi (Euro)	(2) Compensi per la partecipazione e ai comitati (Euro)	(3) Compensi variabili non equity (Euro)		(4) Benefici non monetari (Euro)	(5) Altri compensi (Euro)	(6) Totale (Euro)	(7) Fair Value dei compensi equity (Euro)	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
							Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Consiglio di Amministrazione													
1	Mara Anna Rita Caverni	Presidente	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					180.000						180.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					180.000						180.000		
2	Fabio Schiavolin	Amministratore Delegato e Direttore generale	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					200.000		208.562				408.562		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					200.000		208.562				408.562		
3	Giorgio Drago	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000						30.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000						30.000		
4	Nicola Iorio	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000	10.000					40.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000	10.000					40.000		
5	Roberto Ruozzi	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000	10.000					40.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000	10.000					40.000		
6	Barbara Poggiali	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000	10.000					40.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000	10.000					40.000		
7	Chiara Palmieri	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000	10.000					40.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000	10.000					40.000		
8	Salvatore Catapano	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000						30.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000						30.000		
9	Raffella Viscardi	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000	10.000					40.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000	10.000					40.000		

10	Angelo Giovannone	Consigliere	01/01-22/06	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					15.000						15.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					15.000						15.000		
11	Nadia Buttignol	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000						30.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000						30.000		
12	Paolo Scarlatti	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000						30.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000						30.000		
13	Mauro Pisapia	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000	20.000					50.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000	20.000					50.000		
14	Maurizio Leo	Consigliere	01/01-31/12	31/12/2018*									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000						30.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					30.000						30.000		
15	Roberto Maestroni	Consigliere	26/06-31/12	prossima assemblea									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					15.411						15.411		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					15.411						15.411		
Collegio Sindacale													
16	Angelo Miglietta	Presidente del Collegio Sindacale	26/05-31/12	31/12/2019**									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					29.973						29.973		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					29.973						29.973		
17	Mariateresa Salerno	Sindaco Effettivo	01/01-31/12	31/12/2019**									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					48.981						48.981		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					48.981						48.981		
18	Massimo Gallina	Sindaco Effettivo	01/01-31/12	31/12/2019**									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					40.981						40.981		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					40.981						40.981		

19	Maurizio Maffei	Sindaco Effettivo	01/01-26/05	—									
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					20.000						20.000		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					20.000						20.000		
Totale complessivo													
(i) Compensi nella società che redige il bilancio					880.346	70.000	208.562				1.158.908		
(ii) Compensi da controllate e collegate													
(iii) Totale					880.346	70.000	208.562				1.158.908		

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 2019
(1) Mara Anna Rita Caverni - Presidente del Consiglio di Amministrazione Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione (compensi riversati a New Deal Advisors S.p.A.).
(2) Fabio Schiavolin - Amministratore Delegato e Direttore generale Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Amministratore Delegato (che assorbe il compenso stabilito per la carica di Consigliere di Amministrazione).
(3) Giorgio Drago - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione (compensi riversati a Palladio Finanziaria S.p.A.).
(4) Nicola Iorio - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione (compensi riversati a Palladio Finanziaria S.p.A.). Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di membro del Comitato Controllo e Rischi (compensi riversati a Palladio Finanziaria S.p.A.).
(5) Roberto Ruozzi - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Presidente del Comitato per la Remunerazione.
(6) Barbara Poggiali - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.
(7) Chiara Palmieri - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di membro del Comitato per la Remunerazione.
(8) Salvatore Catapano - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione.
(9) Raffaella Viscardi - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di membro del Comitato Controllo e Rischi.
(10) Angelo Giovannone - Consigliere Ha rassegnato le dimissioni dal 22 giugno 2017. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione.
(11) Nadia Buttignol - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione.
(12) Paolo Scarlatti - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione (compensi primo semestre 2017 riversati a Venice PMI S.r.l. e compensi secondo semestre 2017 riversati a Palladio Finanziaria S.p.A.)
(13) Mauro Pisapia - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione. Colonna 2: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Presidente del Comitato Controllo e Rischi.
(14) Maurizio Leo - Consigliere Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione.
(15) Roberto Maestroni - Consigliere Cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2017, in sostituzione del dimissionario Angelo Giovannone. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Consigliere di Amministrazione.
(16) Angelo Miglietta - Presidente del Collegio Sindacale Nominato Presidente del Collegio Sindacale in data 26 maggio 2017. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Presidente del Collegio Sindacale.
(17) Maria Teresa Salerno - Sindaco Effettivo Ha ricoperto la carica di Presidente del Collegio Sindacale fino al 26 maggio 2017. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Presidente del Collegio Sindacale e Sindaco Effettivo.
(18) Massimo Gallina - Sindaco Effettivo Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica di Sindaco Effettivo.
(19) Maurizio Maffei - Sindaco Effettivo Ha ricoperto la carica di Sindaco Effettivo fino al 26 maggio 2017. Colonna 1: l'importo si riferisce al compenso relativo alla carica 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

	(A)	(B)	(C)	(D)	(1)		(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Note	Nome e cognome	Numero dirigenti	Periodo per cui è stata ricoperta la carica nel 2016	Scadenza della carica	Compensi fissi (Euro)	Retribuzioni da lavoro dipendente	Compensi per la partecipazione e 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	Partecipazioni e agli utili					
	Dirigenti con responsabilità strategiche	2	01/01-31/12	—										
(i) Compensi nella società che redige il bilancio						651.120,09		751.120,10		21.194,95		1.423.435,14		
(ii) Compensi da controllate e collegate														
(iii) Totale						651.120,09		751.120,10		21.194,95		1.423.435,14		

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

Non previsti.

(C) **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**

Si rinvia alle informazioni incluse nella Tabella al successivo punto (F).

(D) **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**

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica al 31 dicembre 2017	Piano	Bonus del 2017 (MBO 2017)			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabile	Erogabile/Erogato	Ancora Differiti	
Fabio Schiavolin	Amministratore Delegato	MBO 2017	205.298	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	
Dirigente con responsabilità strategica	2	MBO 2017	455.298	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	100.000 (*)

(*) Bonus deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 maggio 2017 per il buon esito dell'operazione di refinancing.

(E) **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 31.12.2016	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31.12.2017
Schiavolin Fabio	Amministratore Delegato	SNAITECH S.p.A.	1.352.184	—	—	1.352.184
Scarlatti Paolo	Amministratore	SNAITECH S.p.A.	678.128	—	—	678.128

(F) **Allegato ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti (Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti):**

Con riferimento al Phantom Stock Option 2017-2019 approvato dall'assemblea dei soci in data 13 marzo 2017 i cui termini principali sono riassunti nel Documento Informativo disponibile sul sito della Società (www.snaitech.it), nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 5, del TUF i dettagli delle assegnazioni avvenute nel corso del 2017.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI								
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999								
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle <i>stock option</i>						
		<u>Sezione 2</u> Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Dirigenti con responsabilità strategiche	1 dirigente	13 marzo 2017	Phantom Stock Option 2017-2019	829.080	15 maggio 2017	n.a.	n.a.	3 anni

Milano, 16 marzo 2018