



Servizitalia

SERVIZI ITALIA S.p.A.

Sede Legale Via S. Pietro, 59/b

43019 Castellina di Soragna (PR)

Capitale Sociale: Euro 31.809.451 i.v.

Codice fiscale e n. Registro Imprese di Parma: 08531760158

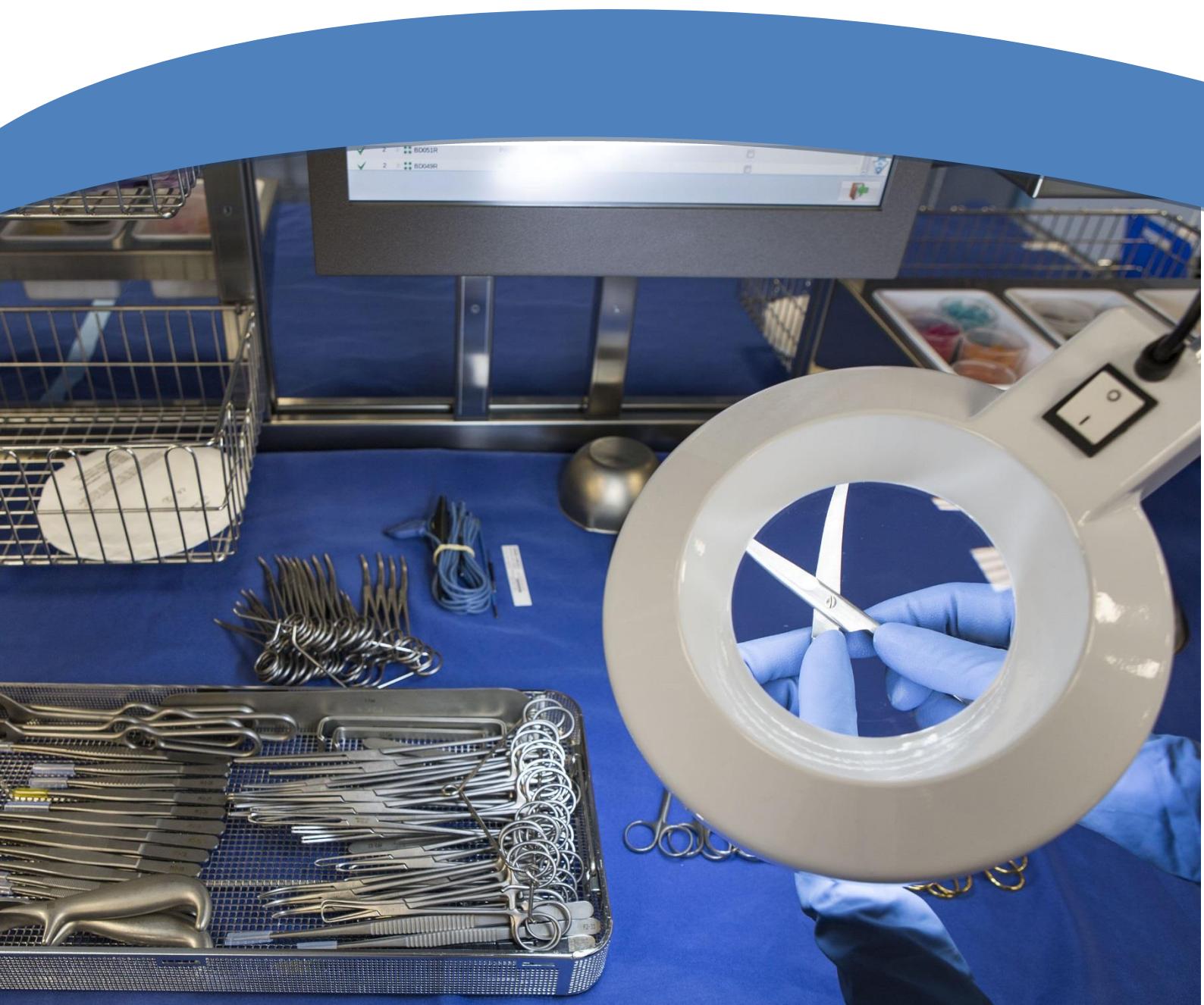
PEC: si-servizitalia@postacert.cedacri.it

Tel. +390524598511 Fax +390524598232

www.si-servizitalia.com

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2016

*Redatta secondo lo schema n. 7-bis, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF,
approvata in data 13 Marzo 2017 dal Consiglio di Amministrazione
su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.*



Sommario

SEZIONE I.....	3
Premessa	3
1. Il modello di <i>Governance</i>	4
1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione	4
1.2 Il ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	5
2. <i>I principi guida della politica di remunerazione</i>	7
2.1 La struttura e le competenze del pacchetto retributivo del Top Management	7
3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del <i>Top Management</i>	11
4. Criteri della retribuzione variabile	12
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	14
6. Patti di non concorrenza.....	15
7. Il processo per l'attuazione retributiva	16
8. Cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente	17
9. Altre informazioni.....	17
SEZIONE II.....	18

SEZIONE I

Premessa

La presente relazione sulla remunerazione (la “Relazione”) predisposta da Servizi Italia S.p.A. (“Servizi Italia” o “Società”) include:

- nella Sezione I, una descrizione della politica generale sulle remunerazioni dei componenti gli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche per l’esercizio 2017 (la “Politica”) e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione di tale Politica. Si precisa che, alla data di approvazione della presente Relazione, nessun soggetto ricopre la carica di direttore generale della Società;
- nella Sezione II, un resoconto sulle remunerazioni corrisposte nell’esercizio 2016. La Relazione è stata predisposta in conformità con quanto previsto dall’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 come successivamente modificato (il “TUF”) e dall’art. 84-quater e dall’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento CONSOB n. 11971/1999 come successivamente modificato (il “Regolamento Emittenti”). In conformità alle normative ed in linea con i valori di trasparenza e responsabilità da sempre perseguiti dal Gruppo Servizi Italia, la Società intende garantire un’appropriata informativa in merito alle strategie ed ai processi adottati per la definizione ed implementazione della politica di remunerazione.

L’approvazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti del presente documento, e la sua coerente applicazione da parte dell’organo amministrativo, costituiscono causa di esclusione dall’applicazione del Regolamento per le Operazioni con Parti Correlate approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 novembre 2010 e successivamente modificato in data 13 novembre 2015, ai sensi dell’articolo 7 dello stesso Regolamento.

Per rendere più agevole la comprensione e la lettura della presente Relazione, si fornisce di seguito un glossario con alcuni dei termini più ricorrenti.

Retribuzione fissa lorda a target o Retribuzione complessiva indica la sommatoria della componente fissa annua lorda della remunerazione, della componente variabile annuale che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a target (ABS) e dell’annualizzazione della componente variabile a medio/lungo termine (LTI) che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target.

Direttore Generale

soggetto nominato dal Consiglio di Amministrazione in relazione all’assetto organizzativo della Società e del Gruppo. Alla data della presente Relazione non è stato nominato in Servizi Italia S.p.A. un Direttore Generale.

Dirigenti con responsabilità strategica

dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull’evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

Executives

dipendenti della Società, soddisfacenti specifici requisiti, che tengono conto della posizione ricoperta all’interno della struttura organizzativa, dell’autonomia, del potere decisionale nelle scelte.

Gruppo Servizi Italia

l’insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Servizi Italia S.p.A.

Management

insieme di Amministratore Delegato e/o Dirigenti con responsabilità strategica, e/o altri Dirigenti, *Senior Managers* ed *Executives*.

ABS (Annual Bonus System)

la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e di specifici obiettivi individuali

Piano LTI	il Piano <i>Long Term Incentive Cash</i> per gli esercizi sociali 2015 – 2016 – 2017.
RAL	la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente con la Società.
Senior Managers	altri dirigenti, quadri e i primi riporti dei responsabili di funzione, che possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società e che danno un contributo maggiore nella realizzazione degli obiettivi del piano industriale nell'orizzonte 2015-2016-2017 considerato.
Società	Servizi Italia S.p.A.

1. Il modello di Governance

L'organizzazione di Servizi Italia S.p.A., quotata nel segmento STAR di Borsa Italiana, è conforme alle disposizioni contenute nel codice civile ed alla normativa in materia di Società di capitali, in particolare alle disposizioni del TUF ed al Codice di Autodisciplina pubblicato da Borsa Italiana S.p.A.

La *Governance* Societaria, basata su un modello di amministrazione e controllo tradizionale, è composta dai seguenti organi:

- Assemblea degli Azionisti;
- Consiglio di Amministrazione (che opera per il tramite di amministratori esecutivi e amministratori con rappresentanza ed è assistito dai Comitati consultivi rispettivamente per Controllo e Rischi e per le Nomine e la Remunerazione);
- Collegio Sindacale;
- Società di Revisione Legale;
- Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del D.Lgs 231/01.

La *Governance* societaria è descritta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, che viene pubblicata per l'esercizio di riferimento a cura della Società nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente.

Servizi Italia applica il Contratto Collettivo Nazionale per i lavoratori dipendenti dalle imprese del sistema industriale integrato di beni e servizi tessili e medici affini, siglato da Assosistema e le OO.SS. Femca Cisl, Filctem Cgil e Uiltec Uil ed il CCNL Dirigenti industria.

1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di Remunerazione

La presente relazione sulla politica retributiva per l'esercizio 2017 viene predisposta e redatta dal Direttore Risorse Umane della Società e viene annualmente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione. Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione altresì i criteri applicativi e sovrintende per l'esercizio di riferimento alla loro applicazione per il tramite del Direttore Risorse Umane.

Il Direttore Risorse Umane può avvalersi per la redazione della relazione di esperti indipendenti, che nel caso specifico della presente non sono stati utilizzati.

La presente Relazione sulla Remunerazione, che è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, verrà pubblicata nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente e posta all'esame e al voto dell'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2016.

Relativamente alla Relazione sulla Remunerazione relativa all'esercizio precedente, la stessa è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2016 con il voto favorevole dell'99,98% del capitale votante e il voto contrario del rimanente 0,02%.

Nella seguente tabella si riportano gli Organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e nell'approvazione della relazione sulla politica retributiva della Servizi Italia, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica.

Responsabile	Responsabilità/Attività
Assemblea degli Azionisti	Delibera in senso favorevole o contrario in merito alla Prima parte della Relazione sulla Remunerazione.
Consiglio di Amministrazione	Definisce, esamina ed approva, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, una politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti.
Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Propone al Consiglio una politica generale per la remunerazione degli amministratori esecutivi e non, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche.
Collegio Sindacale	Esprime i pareri previsti sulla corretta applicazione della normativa vigente in materia di remunerazione.
Amministratore Delegato	Responsabile della corretta attuazione della politica retributiva. Responsabile dell'individuazione dei partecipanti ai piani ABS e LTI Cash.
Direttore Risorse Umane	Procuratore speciale con delega al personale. Responsabile della corretta applicazione dei CCNL applicati nella Società. Responsabile della corretta applicazione della normativa vigente in materia di personale. Corresponsabile della corretta attuazione della politica retributiva.

1.2 Il ruolo del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, Servizi Italia ha istituito un Comitato per le Nomine e la Remunerazione. La Società si è quindi dotata di strumenti di *Corporate Governance* in linea con la prassi di mercato e con le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998 e sue successive modifiche ed integrazioni (D.lgs. 58/98).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nelle sue funzioni di Comitato per le Nomine, ha le seguenti funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- formulare pareri al Consiglio di Amministrazione in merito alla dimensione e alla composizione dello stesso ed esprimere raccomandazioni in merito alle figure professionali la cui presenza all'interno del Consiglio sia ritenuta opportuna, nonché sul numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco nelle società che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'attività di amministratore (tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del consiglio), e sulle criticità dovute ad eventuali deroghe al divieto di concorrenza (previsto dall'art. 2390 del codice civile) che siano state autorizzate dall'Assemblea;
- proporre ove necessario al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione;
- qualora il Consiglio di Amministrazione decida di adottare un piano per la successione degli amministratori esecutivi, predisporre una istruttoria per la definizione del piano da sottoporre al Consiglio.

Il Comitato, nelle sue funzioni di Comitato per la Remunerazione, ha le seguenti funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità

- strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione valuta i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche e vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato e dal Direttore Risorse Umane. I componenti del Comitato hanno accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei loro compiti, avvalendosi del Direttore delle Risorse Umane.

Ai fini dell'espletamento dei compiti ad esso conferiti, il Comitato può avvalersi dell'ausilio sia di dipendenti interni che di professionisti esterni esperti in materia di politiche retributive, a condizione che questi non forniscano simultaneamente alla funzione delle risorse umane, agli amministratori o ai dirigenti con responsabilità strategiche, servizi di significatività tale da compromettere in concreto l'indipendenza di giudizio dei consulenti stessi.

Composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (ex. Art-123-bis, comma 2, lettera d), TUF)

Il Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2015 e con durata dell'incarico fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2017, è composto dai tre Amministratori indipendenti e non esecutivi: Paola Galbiati (Presidente del Comitato), Romina Guglielmetti (Componente del Comitato) e Paola Schwizer (Componente del Comitato).

Nessuno degli amministratori partecipa alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione, così come previsto dal regolamento del Comitato stesso. Ai lavori del Comitato partecipa il Direttore delle Risorse Umane della Società, Simona Campanini. E' altresì invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato. Possono comunque partecipare anche gli altri sindaci, nelle ipotesi in cui vengano trattati argomenti in relazione ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale.

Relativamente all'Esercizio 2016 il Comitato:

- non ha avuto occasioni di riunione aventi ad oggetto la nomina di amministratori o lo svolgimento di attività correlate per il rinnovo dell'organo consiliare;
- ha presentato al Consiglio di Amministrazione la propria proposta con riferimento alla Politica in vigore ed ha evidenziato le eventuali modifiche rispetto alla Politica per l'esercizio precedente;
- ha riferito agli azionisti, nell'Assemblea del 20 aprile 2016, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- ha proposto al Consiglio il sistema di incentivazione ABS per l'esercizio 2016 e il sistema *Long Term Cash Incentive* per gli esercizi 2015-2016-2017, che costituiscono la parte variabile della retribuzione di Amministratori investiti di particolari cariche, di Dirigenti con responsabilità strategiche, *Senior Managers* ed *Executives*.
- ha, su mandato del Consiglio di Amministrazione, promosso, insieme al Direttore Risorse Umane, l'affidamento di incarichi professionali funzionali alla costruzione di tavole di rimpiazzo per gli amministratori esecutivi e i dirigenti strategici, nell'ambito del processo di definizione di un piano di successione per gli amministratori esecutivi.

Per le informazioni relative alla numerosità di sedute del Comitato e alla loro durata si rimanda alle tabelle esposte nelle Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l'esercizio 2016.

Per l'esercizio in corso si prevede un numero di riunioni in linea con quelle effettuate nell'esercizio precedente, fatte salve le occasioni impreviste che richiedano l'adunanza del Comitato stesso. Alla data della presente relazione, il Comitato si è già riunito una volta.

2. I principi guida della politica di remunerazione

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

Gli obiettivi principali della politica remunerativa sono:

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

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

La politica, come detto, definisce principi e linee guida ai quali il Consiglio di Amministrazione si attiene per la definizione della remunerazione:

- dei componenti il Consiglio di Amministrazione e in particolare degli amministratori investiti di particolari cariche;
- dei Dirigenti con responsabilità strategica;
- dei *Senior Managers* ed *Executives*.

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

Eventuali scostamenti dai criteri applicativi nella determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche e Dirigenti con responsabilità strategiche sono preventivamente esaminati e approvati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione; la remunerazione di *Senior Managers* ed *Executives* è preventivamente approvata dall'Amministratore Delegato, in accordo con il Direttore delle Risorse Umane della Società.

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

2.1 La struttura e le competenze del pacchetto retributivo del Top Management

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

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

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea in data 22 aprile 2015 e con durata dell'incarico fino all'approvazione del bilancio al 31/12/2017, è composto alla data della presente relazione, da 11 amministratori, tre dei quali sono in possesso dei requisiti di indipendenza:

Nominativo	Carica	Lista (M/m)
Roberto Olivi	Presidente	M
Enea Righi	Vice Presidente e Amministratore Delegato	M
Ilaria Eugeniani	Amministratore	M
Emil Anceschi	Amministratore	M
Antonio Paglialonga	Amministratore	M
Lino Zanichelli	Amministratore	M
Vasco Salsi	Amministratore	M
Marco Marchetti	Amministratore con delega	m
Paola Schwizer	Amministratore (a) (b)(c)	M
Romina Guglielmetti	Amministratore (a) (b)	M
Paola Galbiati	Amministratore (a) (b)	M

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

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

(c) Lead Independent Director

Per la durata del mandato, ai componenti del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 17.10 dello Statuto Sociale, spetta un compenso determinato dall'Assemblea in termini complessivi all'atto della nomina, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma del codice civile.

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

L'Assemblea tenutasi in data 22 aprile 2015 ha deliberato di attribuire al Consiglio di Amministrazione, in termini complessivi per le singole annualità di incarico 2015-2016-2017, un emolumento lordo annuo per massimi Euro 1.075 migliaia, composto da una parte fissa annua per Euro 875 migliaia ed una variabile massima annua per Euro 200 migliaia. Quest'ultima componente è destinata all'Amministratore Delegato Enea Righi e la sua erogazione è legata al raggiungimento di determinati obiettivi previsti nel piano ABS annuale e nel piano LTI Cash per il triennio 2015-2016-2017. L' Assemblea, nella medesima riunione, ha anche deliberato un'indennità di cessazione carica per l'Amministratore Delegato.

Il compenso annuale fisso attribuito al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea è stato ripartito dal Consiglio stesso nella riunione del 22 aprile 2015 tra gli amministratori, amministratori aventi particolari cariche e/o deleghe e partecipanti ai Comitati previsti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, previo accordo del Collegio Sindacale, come previsto dal codice civile e dal vigente Statuto. Il criterio di distribuzione adottato è il seguente:

1. Una componente fissa annuale base uguale per tutti i componenti del Consiglio;
2. Una componente fissa annuale per gli Amministratori esecutivi (es. Amministratore Delegato);
3. Una componente fissa annuale per gli Amministratori investiti di particolari cariche o di deleghe circostanziate (es. Presidente, Vice Presidente, Dirigente Preposto, Presidente di Comitato, *Lead Independent Director*, Delegato commerciale per aree e importi limitati);

4. Un'unica componente fissa annuale per gli Amministratori nominati a far parte dei comitati pari alla componente fissa annuale base.

Il compenso decorre dalla data di conferimento della carica, ovvero il 22 aprile 2015, e viene riconosciuto, pro quota, per il periodo che va fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017.

Nel caso di cessazione dalla carica, l'amministratore percepisce l'emolumento pro quota fino alla data di cessazione della carica. Qualora l'amministratore abbia percepito componenti variabili della remunerazione sulla base di dati che si rivelino in seguito manifestamente errati, la Società avrà diritto alla restituzione delle suddette componenti della remunerazione. Ogni informazione riguardante la cessazione di carica verrà comunicata al mercato in accordo con il principio 6.P.5 del Codice di Autodisciplina.

In linea generale, il Collegio Sindacale è coinvolto ogni qualvolta si presentino fattispecie riguardanti eventi che impattano la remunerazione di amministratori e cessazione di carica degli stessi, ai fini della vigilanza sulle modalità di concreta attuazione della regole di governo societario previste dall'art. 149 comma 1, lettera c-bis del TUF.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nell'esercizio delle loro funzioni.

Si precisa che, per l'esercizio 2016, relativamente agli Amministratori:

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

Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

All'atto della nomina, o nella prima riunione utile successiva, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione propone al Consiglio di Amministrazione il compenso spettante agli amministratori investiti di particolari cariche. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche si compone, in generale, dei seguenti elementi:

1. componente di compenso prevista al par. 2.1;
2. componente fissa annua lorda, se presente un rapporto di dipendenza con la Società;
3. componente variabile annuale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali(ABS). La componente variabile non viene attribuita per i ruoli di Presidente, Vice Presidente, Dirigente Preposto, Presidente di Comitato, *Lead Independent Director*, Delegato commerciale per aree e importi limitati;
4. componente variabile di medio-lungo termine (LTI), prevista dal Piano LTI *Cash* 2015-2016-2017. La componente variabile non viene attribuita per i ruoli di Presidente, Vice Presidente, Dirigente Preposto, Presidente di Comitato, *Lead Independent Director*, Delegato commerciale per aree e importi limitati;
5. eventuali *benefits* riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

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

- sugli obiettivi ABS e sul raggiungimento degli obiettivi economici del piano ABS ad esercizio concluso, nonché sulla *performance* dell'Amministratore Delegato in merito al raggiungimento degli obiettivi ABS dell'esercizio precedente;
- sullo stato di avanzamento degli obiettivi del Piano LTI *Cash* 2015-2016-2017;

Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In Servizi Italia, il Consiglio di amministrazione non ha nominato un Direttore Generale. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione della Società, che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività della Società, o il potere di adottare decisioni che possono incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa.

Al 31 dicembre 2016, il Consiglio di Amministrazione di Servizi Italia ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategica: Ilaria Eugeniani (Direttore Amministrativo, Finanza e Controllo) e Maurizio Casol (Direttore *Operations* industriali).

Il Consiglio di Amministrazione, almeno una volta l'anno, verifica che tali circostanze non ricorrono anche per ulteriori dipendenti della Società e/o del Gruppo.

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

1. una componente fissa annua lorda (RAL);
2. una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (ABS 2016);
3. una componente variabile di medio/lungo termine (LTI *Cash* 2015-2016-2017);
4. *benefits* (benefici non monetari) riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Senior Managers ed Executives

In Servizi Italia, *Senior Manager* ed *Executives* sono Dirigenti, Quadri e dipendenti che soddisfano specifici requisiti, che tengono conto della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia, del potere decisionale nelle scelte, del potenziale e della prestazione del dipendente (*csd figure chiave*).

La remunerazione di figure chiave interne all'organizzazione, più in generale è composta dai seguenti elementi:

1. una componente fissa annua lorda (RAL);
2. una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (ABS 2016);
3. una componente variabile di medio/lungo termine (LTI *Cash* 2015-2016-2017);
4. *benefits* riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di amministrazione.

Compenso del Collegio Sindacale

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

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

In particolare, nell'assemblea del 22 aprile 2014, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale per il triennio 2014-2015-2016, il compenso fisso annuo lordo del suo Presidente è stato stabilito in Euro 25 mila annui e quello dei componenti in Euro 20 mila annui.

Il compenso decorre dalla data di conferimento della carica e viene riconosciuto, pro quota, per il periodo che va fino alla approvazione del bilancio 2016.

In linea con le *best practices*, è prevista una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni.

Contratti di collaborazione e/o contratti di Directorship

Al fine di fornire il corretto sviluppo organizzativo delle proprie funzioni, la Società può stipulare contratti di collaborazione o di *directorship*, regolati dalle norme del lavoro autonomo previste dalla normativa vigente. La stipula compete, nell'ambito dei poteri affidati dal Consiglio di Amministrazione, al Presidente e/o all'Amministratore Delegato e/o al Direttore delle Risorse Umane.

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

Alla data della presente relazione, la Società ha in essere:

- un contratto di *directorship* con Enea Righi (Vice Presidente e Amministratore Delegato in carica fino ad approvazione bilancio 31/12/2017);
- un contratto di consulenza con Luciano Facchini (Amministratore cessato), in ambito commerciale per lo sviluppo estero con durata fino al 22 aprile 2017.

Struttura retributiva delle figure di controllo

Il pacchetto retributivo delle risorse a capo delle funzioni preposte al controllo interno, Responsabile *Internal Auditing* e Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari è coerente con i compiti assegnati.

3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del Top Management

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato e il Direttore Risorse Umane tengono conto di un bilanciamento della Retribuzione fissa lorda a *target* fatto dal 75% di componente fissa e 25 % di componente variabile.

In particolare, per i Dirigenti con responsabilità strategica, e/o altri Dirigenti, *Senior Managers ed Executives*, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha generalmente un peso medio del 75% della Retribuzione complessiva a target;
- l'incentivo a target ABS (annuale) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso ed ha generalmente un peso medio pari a circa il 10% di detto compenso;
- l'incentivo a target LTI (annualizzato) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso ed ha generalmente un peso medio pari a circa il 15% sulla retribuzione complessiva.

Si segnala inoltre che relativamente ai Beneficiari (Amministratori esecutivi e/o Dirigenti con responsabilità strategica, e/o altri Dirigenti, *Senior Managers* ed *Executives*), la Società ha promosso l'introduzione di clausole contrattuali c.d. di "claw - back", che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

4. Criteri della retribuzione variabile

Piano annuale ABS

La Società adotta come prassi un piano annuale (ABS) descritto nei criteri, nei termini e nelle modalità in apposito regolamento approvato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione. Di seguito una descrizione del funzionamento del piano.

Relativamente al piano annuale ABS, i Beneficiari dell'incentivo previsto nel piano sono Amministratori investiti di particolari cariche individuati dal Consiglio di Amministrazione, Dirigenti con responsabilità strategica, *Senior Managers* ed *Executives* (organi di *line* e staff, impiegati che occupano ruoli organizzativi importanti, responsabili di sito produttivo, responsabili commerciali), che a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società nell'orizzonte annuale considerato.

Il valore del bonus è determinato su base annuale (target bonus annuale) e viene calcolato come percentuale della retribuzione fissa lorda in Servizi Italia in atto a specifica data (dalla base di calcolo sono esclusi i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo). Al raggiungimento della *performance a target*, l'importo del premio verrà calcolato in percentuale sulla retribuzione fissa lorda della fascia di appartenenza del beneficiario. Ogni fascia di appartenenza, a seconda dei beneficiari, ha un valore massimo di bonus erogabile pari a una determinata quota % della retribuzione fissa lorda.

Il sistema prevede una soglia di accesso (*threshold*) al di sotto della quale l'intero bonus è nullo e una strategia di incentivazione che lega l'erogazione del bonus al risultato conseguito a livello individuale.

L'erogazione dell'incentivo – che avviene al termine dell'orizzonte temporale considerato – è condizionata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, alla permanenza del beneficiario in azienda.

Ad ogni beneficiario, in relazione al raggiungimento degli obiettivi, viene riconosciuto il valore di bonus (*Target Bonus*) secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento dell' obiettivo *target*: Target Bonus;
- al raggiungimento dell' obiettivo minimo: il Target Bonus si dimezza;
- al raggiungimento dell' obiettivo massimo: il Target Bonus raddoppia.

Relativamente al Piano, gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione sono in linea e coerenti con il Budget annuale ed hanno la finalità di sostenere la crescita dell'azienda.

L'obiettivo aziendale scelto per il piano annuale ABS come valore soglia (*threshold*) è di natura economico finanziaria (EBITDA) ed è pianificato a *budget* per l'esercizio economico di riferimento. Tale indicatore è calcolato in termini percentuali rispetto al fatturato ed è uguale per tutti i beneficiari del piano. Il raggiungimento di tale valore soglia rappresenta la condizione preliminare per entrare nel merito del conseguimento degli obiettivi individuali.

L'obiettivo, come sopra definito, potrà essere modificato, a cura del Consiglio, previo parere del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in presenza di profondi mutamenti dello scenario macroeconomico e/o di business.

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

L'assegnazione degli obiettivi segue una logica di tipo *cascading* a partire dagli obiettivi assegnati al *Top Management*, coerenti con quelli fissati nel budget annuale e quindi con il Piano Industriale. Per ognuno dei beneficiari, l'Amministratore Delegato, di concerto col superiore diretto del beneficiario e con il Direttore Risorse Umane, individua gli obiettivi economico/gestionali, quantitativi e/o qualitativi, da assegnare al singolo e valuta poi le performance conseguite.

La valutazione del raggiungimento dell'obiettivo economico soglia viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione, a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio dell'esercizio, previa proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

L'erogazione interessa esclusivamente i beneficiari che sono presenti per l'intero anno di riferimento, che sono in forza al momento dell'erogazione e che hanno raggiunto gli obiettivi *ad personam* assegnati. L'erogazione è di tipo *one shot*, riconosciuta entro i primi sei mesi dell'esercizio successivo a quello di valutazione dei target individuali.

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

Relativamente all'esercizio 2016, si evidenzia che i criteri del piano annuale di ABS non sono variati rispetto a quelli dell'esercizio precedente.

Si segnala che il costo annuo complessivo del sistema ABS (al valore target, comprensivo dei contributi sociali di spettanza aziendale) è accantonato nel bilancio di esercizio di riferimento per la valutazione dell'obiettivo. Il risultato economico aziendale tiene quindi già conto di tale costo.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione il 13 marzo 2017, ha reso esauriente informativa e supporto al Consiglio di Amministrazione, evidenziando il raggiungimento del 99,2% dell'obiettivo target del piano di incentivazione stabilito per il 2016, corrispondente, nei termini e nelle modalità stabiliti nel regolamento, ad un'erogazione fino al 92% del premio ai Beneficiari. Il Consiglio di Amministrazione, con l'avallo del Collegio Sindacale, in pari data, ha deliberato l'erogazione del premio nei termini e nelle modalità stabilite dal regolamento, destinando le risorse accantonate in eccesso a interventi di sviluppo e *retention* del personale cui il piano ABS è destinato.

Sistema di incentivazione di medio/lungo periodo di tipo LTI Cash 2015-2016-2017

Nel corso del 2015, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, ha approvato un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo di tipo LTI *Cash*, connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale 2015-2016-2017.

Relativamente al piano LTI Cash, i beneficiari dell'incentivo sono: Amministratore Delegato, Dirigenti con responsabilità strategica, Senior Managers ed Executives, che a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società e che danno un contributo maggiore nella realizzazione degli obiettivi del piano industriale nell'orizzonte 2015-2016-2017 considerato.

Il valore del bonus viene calcolato come percentuale della retribuzione fissa lorda in Servizi Italia in atto a specifica data, esclusi quindi i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo Servizi Italia, sulla base di percentuali diverse per i vari beneficiari.

L'erogazione dell'incentivo – che avviene al termine dell'orizzonte temporale considerato – è condizionata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, alla permanenza del

beneficiario in azienda.

Gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione sono: a) l'ottenimento di un Risultato Netto Consolidato di Gruppo (cumulato nel triennio 2015 – 2017) pari al valore target da piano. Il raggiungimento dell'80% di tale valore rappresenta la *threshold* del sistema di incentivazione, ovvero la soglia al di sotto della quale l'incentivo non viene erogato; b) il *Total Shareholder Return* (TSR), che funge da moltiplicatore/demoltiplicatore dell'incentivo maturato.

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

I suddetti obiettivi sono uguali per tutti i partecipanti al piano. Per i singoli obiettivi è stato definito un valore *target*, minimo e massimo.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi verrà effettuata dal Consiglio alla fine del triennio 2015-2016-2017; effetti straordinari sia negativi che positivi saranno valutati a consuntivo ad esclusiva discrezione del Consiglio.

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

L'erogazione dell'incentivo avverrà alla fine del triennio considerato (2015-2016-2017) e la sua liquidazione avverrà non oltre il primo semestre 2018.

L'erogazione dell'incentivo è subordinata alla permanenza del rapporto di lavoro con Servizi Italia alla data dell'effettiva erogazione dell'incentivo stesso. Ad esempio:

- In caso di cessazione del rapporto di lavoro, intervenuta per qualsiasi ipotesi (ad es. dimissioni, licenziamento o risoluzione consensuale), prima della scadenza del triennio 2015-2016-2017, il beneficiario cessa la sua partecipazione al piano e di conseguenza l'incentivo non verrà erogato;
- In caso di risoluzione consensuale avvenuta nel periodo intercorrente tra la fine del triennio di cui sopra e la data dell'effettiva erogazione dell'incentivo, prevista indicativamente entro il primo semestre 2018, sarà liquidata l'intera cifra.

In nessun caso sarà erogato un bonus pro-quota basato sul numero di mesi lavorati nel triennio.

Il costo complessivo del sistema di LTI *Cash* è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a *target* (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun beneficiario. Nel periodo di vesting dell'incentivo (2015-2017), i relativi costi (sul livello target) vengono accantonati e dedotti quindi dal risultato dell'esercizio, che concorre alla base di calcolo come sopra specificato.

Relativamente all'esercizio 2016 la Società non si è avvalsa di alcuna società esterna, per la definizione del Regolamento del piano di incentivazione triennale che è rimasto invariato.

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

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

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

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

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

In particolare per quanto concerne gli amministratori investiti di particolari cariche, ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società in generale non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato. Tuttavia, l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o 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. Inoltre sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

L'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2015 ha deliberato una indennità per cessazione di carica per l'amministratore Enea Righi (Amministratore Delegato in carica fino ad approvazione bilancio 31/12/2017), che verrà riconosciuta in caso di scadenza naturale del Contratto di *directorship* (approvazione bilancio di esercizio 2017) senza successiva riconferma a parità di deleghe; di revoca dell'Amministratore senza Giusta Causa da parte di Servizi Italia o di dimissioni per Giusta Causa dell'Amministratore.

L'importo dell'indennità di cessazione carica è di ammontare variabile in funzione del momento di cessazione del rapporto e più esattamente:

- Euro 300.000,00 (trecentomila/00), nel corso del primo anno;
- Euro 400.000,00 (quattrocentomila/00), nel corso del secondo anno;
- Euro 500.000,00 (cinquecentomila/00), nel corso del terzo anno o al termine del mandato (approvazione bilancio esercizio 2017).

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

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

La scadenza e/o la risoluzione del Contratto di *directorship* determinerebbe il venir meno e/o la revoca dalle cariche e funzioni che l'Amministratore sia stato chiamato a rivestire; rimane inteso che in tali ipotesi, l'Amministratore avrà diritto solamente al corrispettivo previsto dal contratto, con l'esclusione di qualsiasi indennità aggiuntiva o indennizzo di qualunque tipo. Per ulteriori informazioni in merito si rimanda pertanto al verbale dell'Assemblea dei Soci del 22 aprile 2015 disponibile sul sito internet della società.

6. Patti di non concorrenza

La Società può stipulare con i propri Amministratori esecutivi, Dirigenti con responsabilità strategica, con professionalità particolarmente critiche di *Senior Managers* o collaboratori, patti di riservatezza e non concorrenza che prevedano:(i) il riconoscimento di un corrispettivo rapportato alla RAL che nel suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione; (ii) durata e ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Il vincolo è riferito al settore di riferimento in cui opera il Gruppo al momento della definizione dell'accordo e all'estensione territoriale/geografica.

Nel corso dell'esercizio 2016, la Società non ha stipulato alcun accordo che prevede patti di non concorrenza, mentre nell'esercizio 2015, la Società ha stipulato patti di non concorrenza in corso di validità con:

- Enea Righi (Amministratore Delegato in carica fino ad approvazione bilancio 31/12/2017). L'accordo prevede compensi per impegni di non concorrenza della durata di 24 mesi dalla

scadenza della carica. A fronte dell'assunzione dell'obbligo di non concorrenza, Servizi Italia corrisponderà:

- Euro 200.000 lordi entro 30 giorni dall'effettiva cessazione dalla totalità delle cariche;
- Euro 200.000 lordi entro 12 mesi dalla scadenza del termine del pagamento di cui al precedente capoverso.
- Marco Marchetti (Amministratore e Dirigente della Società). L'accordo prevede l'erogazione di Euro 30.000 lordi annui per impegni di non concorrenza. L'impegno di non concorrenza ha una durata di 36 mesi dalla scadenza del rapporto di lavoro.
- Luciano Facchini. L' accordo, comunicato in data 1 aprile 2015, prevede impegni di non concorrenza e obblighi di riservatezza per una durata di 24 mesi e fino al 22 aprile 2017. A fronte dell'assunzione dell'obbligo di non concorrenza, Servizi Italia ha corrisposto:
 - Euro 500.000 lordi entro 30 giorni dall'effettiva cessazione dalla totalità delle cariche in Servizi;
 - Euro 500.000 lordi entro 12 mesi dalla scadenza del termine del pagamento di cui al precedente capoverso.

7. Il processo per l'attuazione retributiva

Il sistema di *total rewards* rappresenta l'insieme dei sistemi di retribuzione adottati dalla Società al fine di attrarre e trattenere le persone motivandole e orientando i comportamenti verso i risultati attesi.

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, per il tramite del Direttore Risorse Umane, ha dato corso ad un piano di *rewarding* che ha preso avvio dallo studio dei sistemi presenti, con l'obiettivo di intervenire sugli aspetti di debolezza, enfatizzare i punti di forza e definire un piano che fosse in linea con gli obiettivi aziendali e bilanciato fra valore generato per l'azienda ed aspettative dei dipendenti.

Il processo per la definizione del Piano di *total rewards* di Servizi Italia, in linea con filosofia e valori aziendali, tipologia di risorse umane impiegate e richieste per lo svolgimento delle attività previste dal *business*, prevede come principali fasi:

1. Analisi delle strategie e degli obiettivi di business definiti nel piano industriale triennale, in termini di indicatori di *performance*, obiettivi di crescita, di produttività e di riduzione dei costi;
2. Analisi della struttura organizzativa;
3. Verifica della competitività;
4. Definizione di obiettivi e misure di *performance*;
5. Progettazione e attuazione della politica retributiva.

La Società, al fine di valutare il posizionamento del pacchetto retributivo riconosciuto ad Amministratori, Dirigenti, Ruoli Apicali, responsabili di funzione di staff e *line*, rispetto al mercato, con l'ausilio di un fornitore specializzato e/o indagini di mercato pubblicate da fonti riconosciute, conduce periodicamente un'analisi del posizionamento retributivo per le posizioni apicali e le *key positions* della Società (suddivisa in dirigenti, quadri, impiegati) attraverso un *benchmarking* con il mercato di riferimento.

L'analisi prende come riferimento il mercato italiano, considerando un paniere di aziende comparabili per settore di *business*, per dati dimensionali (in termini di fatturato e numero di dipendenti), per tipologia/caratteristiche e peso del ruolo (definito attraverso l'analisi di *job description*, finalità e responsabilità del ruolo), in modo da rendere omogeneo il confronto anche tra aziende differenti.

La struttura retributiva, su cui è stata condotta l'indagine, è basata su due componenti che definiscono la retribuzione totale:

- **Retribuzione Fissa:** determinata generalmente tenendo conto della specializzazione professionale, del ruolo organizzativo ricoperto e delle connesse responsabilità;
- **Retribuzione Variabile:** determinata al fine di premiare i risultati raggiunti, sulla base di obiettivi aziendali ed individuali assegnati annualmente,

Gli ultimi risultati di analisi hanno evidenziato che il posizionamento complessivo in Servizi Italia rispetto al *benchmark* esterno risulta essere competitivo, sia in termini di Retribuzione Base Annuale che di Retribuzione complessiva - (Fissa più Variabile).

Per quanto riguarda la politica di retribuzione variabile, sia intesa come ammontare della remunerazione variabile a *target* che come tipologie di KPI utilizzati, Servizi Italia si dimostra competitiva e in linea con le migliori prassi di mercato.

Relativamente ai *benefits* assegnati (ad es. auto, computer e telefoni), in Servizi Italia si riscontra una percentuale di diffusione in linea con le migliori prassi di mercato.

Periodicamente, di norma annualmente, in sede di *budget* economico, il Direttore Risorse Umane, per valutare eventuali variazioni retributive da apportare rispetto all'esercizio finanziario precedente, si confronta con:

- Amministratore Delegato e Comitato per le Nomine e la Remunerazione, relativamente alla retribuzione dei Dirigenti strategici;
- Amministratore Delegato, relativamente alla retribuzione di *Senior Managers* ed *Executives*;
- I responsabili di funzione dell'organizzazione societaria, relativamente alla retribuzione del personale impiegatizio/operativo.

Si segnala che, relativamente al personale operativo, gli eventuali incrementi della componente retributiva possono verificarsi, oltre che per l'applicazione del CCNL, per l'erogazione del Premio di risultato (componente variabile) al raggiungimento degli obiettivi fissati negli accordi sindacali in essere.

8. Cambiamenti della politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

Alla politica di remunerazione attuata nel corso del 2016, rispetto a quella adottata con riferimento all'esercizio finanziario precedente, sono intervenute modifiche riguardanti affinamenti testuali e chiarimenti rispetto alla Relazione pubblicata per l'esercizio precedente.

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

Nell'esercizio in corso, il Comitato per le Nomine e la Remunerazione verificherà la corretta attuazione della Politica, riferendo compiutamente al Consiglio di Amministrazione.

9. Altre informazioni

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

- nella predisposizione della Politica 2016, la Società non si è avvalsa dell'ausilio di società di consulenza e/o esperti esterni;
- Servizi Italia S.p.A., alla data della presente relazione, non ha in essere piani di incentivazione azionaria.

SEZIONE II

Il Resoconto tabellare di seguito presentato per informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo della remunerazione per l'esercizio 2016 in coerenza con la Politica della remunerazione approvata dalla Società nell'esercizio precedente.

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

Non vengono esposte le informazioni relative alle tabelle 2 e 3B dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti, in quanto non sono in essere piani di incentivazione a base azionaria (*stock option*) per amministratori.

Relativamente alle informazioni della tabella 2 dello schema 7-ter, richiesta dall'allegato 3A del Regolamento Emittenti, non esistono partecipazioni in Servizi Italia S.p.A. e nelle Società dalla stessa controllate, detenute dai direttori generali e dai dirigenti con responsabilità strategiche, nonché da coniugi non legalmente separati e da figli minori, direttamente o per il tramite di Società controllate, di Società fiduciarie o per interposta persona.

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

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity				Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari				
Roberto Olivi	Presidente	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				65	-	-	-	-	-	65	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				65	-	-	-	-	-	65	-	-
Enea Righi	VicePresidente e Amministratore Delegato	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				400	-	100	-	6	10 ¹	516	-	167
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				400	-	100	-	6	10	516	-	167
Ilaria Eugeniani	Amministratore Dirigente Preposto	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				95	-	-	-	-	-	95	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate ²				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				95	-	-	-	-	-	95	-	-

¹ Compensi previsti dal contratto di *directorship* del 22/04/2015

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

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity			Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari				
Emil Anceschi	Amministratore	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017			15	-	-	-	-	15	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						15	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale						15	-	-	-	-	15	-
Antonio Paglialonga	Amministratore	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017			15	-	-	-	-	15	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						15	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale						15	-	-	-	-	15	-
Vasco Salsi	Amministratore	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017			15	-	-	-	-	15	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						15	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale						15	-	-	-	-	15	-
Lino Zanichelli	Amministratore	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017			15	-	-	-	-	15	-
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						15	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale						15	-	-	-	-	15	-
Marco Marchetti	Amministratore con delega commerciale Lombardia	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017			150	-	-	-	-	10 ³	160
(I) Compensi nella società che redige il bilancio						150	-	-	-	-	10 ³	160
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale						150	-	-	-	-	10	160

³ Bonus erogato nel 2016 in virtù del rapporto di dipendenza con la Società e non incluso in appositi piani ex ante (c.d. *una tantum*)

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

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi		
Romina Guglielmetti	Amministratore Indipendente – Presidente Comitato Controllo e Rischi Membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	20	-	-	-	-	35	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	20	-	-	-	-	35	-
Paola Galbiati	Amministratore Indipendente – Membro del Comitato Controllo e Rischi e Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	20	-	-	-	-	35	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	20	-	-	-	-	35	-
Paola Schwizer	Amministratore Indipendente – Membro Comitato Controllo e Rischi Membro Comitato Nomine e Rem.ne e Lead Independent Director	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	20	-	-	-	-	35	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	20	-	-	-	-	35	-

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

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi variabili non equity						Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi		
Marco Elefanti	Presidente del Consiglio Sindacale	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25	-	-	-	-	-	25	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	20 ⁴	20
(III) Totale				25	-	-	-	-	-	20	45
Andrea Spollero	Sindaco Effettivo	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-
Anna Maria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-
Ernestina Bosoni	Sindaco Supplente	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-
Lorenzo Keller	Sindaco Supplente	01/01/2016-31/12/2016	31/12/2016								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-

⁴ Compensi da incarichi in Collegi Sindacali in società controllate collegate: Steril Piemonte S.c.r.l. e I.P.P. S.r.l.

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

Nominativo	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi per partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazioni utili	Benefici non monetari	Altri compensi		
Veronica Camellini	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2016-31/12/2016	02/02/2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	-	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	-	-	-	-	-	15	-
Francesco Magrini	Organismo di Vigilanza	01/01/2016-31/12/2016	02/02/2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	-	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	-	-	-	-	-	15	-
Laura Verzellesi	Organismo di Vigilanza	01/01/2016-31/12/2016	02/02/2019								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15	-	-	-	-	-	15	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				15	-	-	-	-	-	15	-
Dirigenti Strategici		01/01/2016-31/12/2016	A tempo indeterminato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				258	-	46	-	10	-	314	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	60	60	-
(III) Totale				258	-	46	-	10	60	374	-
											18

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

A Nominativo	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A) Erogabile/Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di Differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabile/Erogato	(C) Ancora differiti	
Enea Righi	Amministratore Delegato		100	100	01/01/2016-31/12/2016	-	100 ⁵	100 ⁶	-
Dirigenti Strategici			46	55	01/01/2016-31/12/2016	-	46 ⁷	55 ⁸	-
	Piano ABS – Esercizio 2016		146	-	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-
	Delibere del 13/03/2017								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano LTI Cash – esercizi 2015-2016-2017		-	155	01/01/2016-31/12/2016	-	-	-	-
	Delibere del 09/06/2015								
(II) Compensi nelle società controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			146	155		-	-	146	155

5 Importo ABS erogato per il 2015

6 Importo relativo al piano LTI Cash 2015-2016-2017 erogabile per l'anno 2015

7 Importo ABS erogato per il 2015

8 Importo relativo al piano LTI Cash 2015-2016-2017 erogabile per l'anno 2015

SCHEMA 7-ter- TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali. (valori espressi in Euro migliaia)

Nominativo	Carica	Società partecipata	Nr. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Nr. azioni acquistate	Nr. azioni vendute	Nr. azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente
Marco Marchetti	Amministratore con delega area lombardia	Servizi Italia S.p.A. Titolo di possesso: <i>diretto</i> Modalità di possesso: <i>diretta</i>	1.700	Nessuna	Nessuna	1.700