

Relazione degli Amministratori redatta ai sensi dell'art. 123-ter, del TUF e art. 84-quater della delibera Consob n.11971 del 14/05/1999, sul punto 4 all'ordine del giorno (parte ordinaria) dell'Assemblea ordinaria e straordinaria degli azionisti di SAES Getters S.p.A. convocata, presso la sede sociale in Lainate, Viale Italia 77, in unica convocazione per il giorno 24 aprile 2018, alle ore 10:30

Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter comma 6 del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-quater della delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 concernente la disciplina degli emittenti

Signori Azionisti,

La presente Relazione sulla Remunerazione, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 ("TUF") e art. 84-quater e relativo Allegato 3A, Schema 7-bis della delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 concernente la disciplina degli emittenti, mira a fornire agli azionisti, investitori e mercato una chiara e completa illustrazione della politica in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società.

La Relazione è stata predisposta in ossequio alle sopra citate disposizioni legislative e regolamentari emanate da Consob nonché nel rispetto delle raccomandazioni contenute nei novellati principi e criteri applicativi del Codice di Autodisciplina della società quotate, emanati dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana S.p.A. nel luglio 2015.

Vi informiamo che la Politica sulla Remunerazione 2018 (che rappresenta la Sezione I della Relazione) è stata approvata dal Consiglio in data 15 febbraio 2018.

In data 14 marzo 2018, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine (che a sua volta ne ha discusso nella riunione del 25 gennaio 2018 e nella riunione del 14 marzo 2018), sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio ha approvato la Relazione sulla Remunerazione che è articolata nelle seguenti sezioni:

- la Sezione I illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riferimento all'esercizio successivo (2018) e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica;
- la Sezione II illustra nominativamente i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci ed in forma aggregata i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fornisce – secondo lo standard stabilito da Consob - un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione; illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate, segnalando le eventuali componenti dei suddetti compensi che sono riferibili ad attività svolte in esercizi precedenti a quello di riferimento ed evidenziando, altresì, i compensi da corrispondere in uno o più esercizi

successivi a fronte dell'attività svolta nell'esercizio di riferimento, eventualmente indicando un valore di stima per le componenti non oggettivamente quantificabili nell'esercizio di riferimento.

Inoltre la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti.

La relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Lainate Viale Italia 77 nonché all'indirizzo *internet* della Società, <https://www.saesgetters.com/it/investor-relations/area-investors/assemblea-dei-soci>.

Vi rammentiamo infine che, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF, il Consiglio di Amministrazione Vi ha convocato, e l'assemblea è chiamata a deliberare, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione, con voto non vincolante.

Ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione la seguente proposta di deliberazione

“L'Assemblea ordinaria degli Azionisti di SAES Getters S.p.A.:

- preso atto delle informazioni ricevute;


delibera

*1. di approvare la prima sezione della Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-*quater* e relativo Allegato 3A, Schema 7-bis della delibera Consob n. 11971 del 14/5/1999 concernente la disciplina degli emittenti;*

2. di dare mandato al Presidente e al Vice Presidente ed Amministratore Delegato, disgiuntamente fra loro, per espletare le formalità richieste dalla normativa vigente, nonché per compiere tutto quanto occorra per la completa esecuzione della deliberazione sopra riportata, con ogni e qualsiasi potere a tal fine necessario e opportuno, nessuno escluso e con facoltà di delega a terzi.”

Lainate, 14 marzo 2018

per il Consiglio di Amministrazione



Dr Ing. Massimo della Porta

Presidente

SAES Getters S.p.A.

PRIMA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-*quater* e relativo all'Allegato 3A, Schema 7-bis – sezione I della delibera Consob n. 11971/1999 concernente la disciplina degli Emittenti.

SAES GETTERS S.P.A.

Politica di Remunerazione delle Risorse Strategiche 2018

Premessa

La remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche di SAES Getters S.p.A. (di seguito “SAES” o la “Società”) è definita in misura adeguata al fine di attrarre, motivare e trattenere risorse dotate delle *skill* professionali (sia manageriali che tecniche) richieste per gestire con successo la Società.

La Società definisce annualmente la politica generale sulle remunerazioni (la “Politica”) che riassume i principi e le procedure alle quali il Gruppo SAES (come di seguito definito) si attiene al fine di:

- **consentire la corretta applicazione** delle prassi retributive come di seguito descritte;
- garantire un adeguato livello di **trasparenza** sulle politiche di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- favorire **il corretto coinvolgimento** degli organi societari competenti nella valutazione ed approvazione della Politica di remunerazione.

La Politica è redatta alla luce delle raccomandazioni contenute nell’art. 6 del Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana S.p.A., come modificato nel luglio 2015, cui SAES ha aderito, tiene conto delle previsioni di cui all’art. 123-ter del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998, come successivamente modificato (il “TUF”), all’art. 84-quater del Regolamento Consob approvato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato (il “Regolamento Emittenti”) e all’Allegato 3A al Regolamento Emittenti, Schema 7-bis; nonché delle disposizioni contenute nella procedura per le operazioni con parti correlate, approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 11 novembre 2010, ai sensi del regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato.

La Politica si applica agli Amministratori ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come meglio esplicitato nel prosieguo.

Di seguito è indicato un Glossario tecnico di alcuni termini ricorrenti:

Codice/Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio del 2015 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A.

Comitato Remunerazione e Nomine: il Comitato per la Remunerazione e Nomine costituito dalla Società in recepimento dell’art. 6 del Codice.

Amministratori esecutivi ovvero investiti di particolari cariche: sono gli Amministratori di SAES Getters S.p.A. che ricoprono la carica di Presidente e Amministratore Delegato.

Amministratori non esecutivi e/o indipendenti ovvero non investiti di particolare cariche: sono tutti gli Amministratori di SAES Getters S.p.A. nominati dall'Assemblea degli Azionisti. Gli Amministratori in altre Società del Gruppo SAES che siano anche Dirigenti del Gruppo.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: sono quelle risorse che ricoprono ruoli organizzativi da cui discende potere e responsabilità, direttamente o indirettamente, inerenti le attività di pianificazione, di direzione e di controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (siano essi esecutivi o meno) della Società stessa e ricomprendono anche i membri effettivi del Collegio Sindacale, come definito dal regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come successivamente modificato ed integrato, in materia di operazioni con parti correlate.

Gruppo o Gruppo SAES: indica l'insieme delle società controllate o collegate a SAES ai sensi dell'art. 2359 cod. civ..

RAL: indica la componente fissa annua lorda della remunerazione per coloro che hanno un rapporto di lavoro dipendente.

MBO (Management by Objectives): indica la componente variabile annuale della remunerazione conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (per gli amministratori con responsabilità esecutive).

PFS (Partnership for Success): indica la componente variabile annuale della remunerazione (on target bonus del 40% sulla retribuzione base) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali per la popolazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Piano LTI: indica il Piano "Long Term Incentive" illustrato nel paragrafo 7 di questa Politica per quanto attiene agli Amministratori Esecutivi e nel paragrafo 9 per quanto attiene ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri del Collegio Sindacale). Tale componente di retribuzione variabile è corrisposta con un differimento triennale.

Remunerazione Variabile: è rappresentata dai compensi legati al raggiungimento di obiettivi annuali e pluriennali, una rilevante parte della quale (Piano LTI) corrisposta in modo differito, come richiesto dalle norme sulla *governance* societaria previste nel Codice. La remunerazione variabile si compone del MBO/PfS e del Piano LTI.

Yearly Total Direct Compensation Target: indica la sommatoria (i) della componente fissa annua lorda della remunerazione, (ii) della componente variabile annuale lorda che il beneficiario percepirebbe in caso di raggiungimento degli obiettivi a *target* (MBO/PfS); (iii) dell'annualizzazione della componente variabile lorda a medio/lungo termine (Piano LTI) che il beneficiario ha diritto a percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a target.

1. Principi e finalità

La Società definisce e applica una Politica sulla remunerazione su base annuale.

La suddetta Politica ha come precipuo obiettivo quello di attrarre, motivare e trattenere le risorse in possesso delle qualità professionali richieste per perseguire gli obiettivi del Gruppo operante in mercati tecnologici sempre più complessi, diversi e fortemente competitivi tenendo anche in debito conto le dinamiche del mercato del lavoro.

Negli ultimi anni il “business model” del Gruppo SAES è stato soggetto ed è soggetto a profondi mutamenti e ciò ha richiesto, e richiede tutt’ora, un continuo allineamento delle Politiche Retributive. Nello specifico, la Società opera attraverso le diverse Business Units in molteplici mercati internazionali, in diversi contesti tecnologici e, pur essendo il Quartier Generale localizzato in Italia, la gestione del Gruppo implica uno specifico approccio multi-business con velocità differenziate a seconda del business/mercato di riferimento, richiedendo competenze complesse ed una forte flessibilità culturale-manageriale.

La Politica è definita in maniera tale da allineare gli interessi del *top management* con quelli degli azionisti e persegue l’obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo. Un aspetto fondamentale a tale proposito è rappresentato dalla coerenza e dal rispetto, nel tempo, dell’impostazione che sorregge la Politica.

Pertanto l’aspetto di maggiore rilevanza nella determinazione della remunerazione è la creazione di meccanismi che creino una forte identificazione con l’azienda e siano adeguati alla realtà del mercato globale di riferimento e garantiscano stabilità organizzativa.

La Politica Remunerazione nell’esercizio 2017 non ha differito sostanzialmente dalla Politica definita dalla Società nell’esercizio precedente.

2. Comitato Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione ha istituito al proprio interno, sin dal 17 dicembre 1999, il “*Compensation Committee*” ora Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni di natura consultiva e propositiva. In particolare, il Comitato Remunerazione e Nomine, per quanto concerne la gestione del tema remunerazione, in ossequio all’art. 6 del Codice di Autodisciplina rubricato “Remunerazione degli Amministratori”:

- 1) provvede all’elaborazione e definizione di una Politica per la Remunerazione e ne propone l’adozione al Consiglio di Amministrazione;
- 2) valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la remunerazione degli amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e fornisce al Consiglio di Amministrazione proposte e pareri relativamente alle politiche adottate dalla Società in materia di remunerazione, avvalendosi a tale riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati, suggerendo eventuali miglioramenti;

- 3) esamina le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- 4) esprime pareri o presenta proposte al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, tenuto conto della Politica;
- 5) verifica l'adeguatezza e la corretta applicazione dei criteri per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società e la loro coerenza nel tempo;
- 6) concorre alla determinazione e propone degli obiettivi (*target*) relativi ai piani di remunerazione variabile per gli Amministratori Esecutivi;
- 7) verifica il raggiungimento degli obiettivi di remunerazione variabile definiti per gli Amministratori Esecutivi;
- 8) verifica l'applicazione delle decisioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione.

Ad oggi, il Comitato Remunerazione e Nomine, come disciplinato dal Codice di Autodisciplina art. 6.P.3 è composto da amministratori indipendenti e amministratori non esecutivi e nel dettaglio dalle persone di seguito indicate: Gaudiana Giusti (amministratore indipendente), Luciana Rovelli (amministratore indipendente) e Adriano De Maio (amministratore non esecutivo¹). Tutti i componenti del Comitato Remunerazione e Nomine possiedono adeguata esperienza in materia economica/finanziaria e di remunerazione valutata dal Consiglio di Amministrazione in sede di nomina.

Le riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine sono riportate nella Relazione sul Governo Societario cui si rimanda per maggiori dettagli.

3. Processo per la definizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica

La definizione della Politica è il risultato di un processo trasparente nel quale rivestono un ruolo centrale il Comitato Remunerazione e Nomine ed il Consiglio di Amministrazione della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, definisce ed approva la Politica.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nell'espletamento dei propri compiti, assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali. In particolare, la Direzione Risorse Umane della Società, con il supporto di società di consulenza specializzate individuate e scelte in modo indipendente dal Comitato stesso, fornisce al Comitato Remunerazione e Nomine tutte le informazioni e le analisi necessarie per la sua finalizzazione.

¹ Consigliere Indipendente ai sensi del combinato disposto degli articoli 147-ter comma 4 e 148 comma 3 del Testo Unico.

Il Presidente del Collegio Sindacale o altro sindaco da lui designato partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine. A tali riunioni possono partecipare, se del caso, anche gli altri sindaci.

Una volta definita, la proposta di Politica elaborata dal Comitato Remunerazione e Nomine è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, che potrà apportare alla stessa eventuali emendamenti o modifiche ritenute necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, tenendo conto delle osservazioni e delle proposte del Comitato Remunerazione e Nomine, delibera in via definitiva sulla Politica e approva la relazione sulla remunerazione descritta al paragrafo che segue.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha approvato la proposta di Politica relativa all'esercizio 2018 in data 25 gennaio 2018. Nel corso di tale riunione il Comitato ha inoltre valutato l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica del 2017 rispetto a quanto posto in essere dalla Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Politica per l'esercizio 2018 in data 15 febbraio 2018.

Sulla base della Politica vengono approvate/i:

- dal Consiglio di Amministrazione le proposte retributive e contrattuali degli Amministratori Esecutivi al momento del conferimento delle deleghe, secondo le prassi societarie, nonché ogni eventuale successiva modifica o adeguamento;
- dalla Direzione Risorse Umane della Società, con l'approvazione degli amministratori delegati, le proposte di adeguamento retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi i membri effettivi del Collegio Sindacale);
- dall'Assemblea, i compensi del Collegio Sindacale (si rinvia a tal proposito al successivo paragrafo n. 11).

4. Trasparenza

La Politica è inclusa nella Relazione sulla Remunerazione che deve essere sottoposta annualmente all'assemblea dei soci ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, che deve essere predisposta in conformità alle disposizioni di cui all'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti e agli Schemi 7-*bis* e 7-*ter*, contenuto nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (la "**Relazione sulla Remunerazione**"). La Relazione sulla Remunerazione, nella Sezione II, include altresì (i) l'indicazione della remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, degli eventuali direttori generali e, in forma aggregata dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e (ii) riporta le partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dai direttori generali e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche nella Società e nel Gruppo.

La Relazione sulla Remunerazione viene messa a disposizione del pubblico presso la sede della Società, sul sito internet e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato (1INFO STORAGE) almeno 21 giorni prima dell'assemblea annuale dei soci, di regola coincidente con

l'assemblea di approvazione del bilancio, in modo da consentire ai soci di esprimere il proprio voto, non vincolante, favorevole o contrario sulla Politica. L'esito del voto espresso dall'Assemblea sulla Politica deve essere posto a disposizione del pubblico sul sito internet della società entro i 5 giorni successivi dalla data dell'assemblea.

La Relazione sulla Remunerazione resta pubblicata sul sito *internet* della Società nel rispetto delle vigenti disposizioni normative.

5. La remunerazione degli amministratori – in generale

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- (i) Amministratori Esecutivi;
- (ii) amministratori non esecutivi e/o indipendenti.

Vi possono poi essere amministratori investiti di particolari cariche (i membri del Comitato Remunerazione e Nomine e Comitato Controllo e Rischi, gli amministratori facenti parte dell'Organismo di Vigilanza, il *Lead Independent Director*, i membri del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate).

Alla data di approvazione della presente Politica sono:

- Amministratori Esecutivi: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Massimo della Porta (che ricopre altresì il ruolo di *Chief Technology and Innovation Officer* oltre che di *Group CEO*) e l'Amministratore Delegato Giulio Canale (che ricopre altresì il ruolo di *Chief Financial Officer* oltre che di *Deputy CEO*);
- amministratori non esecutivi: tutti i restanti Consiglieri, e nominativamente Stefano Proverbio, Luciana Rovelli, Adriano De Maio, Alessandra della Porta, Luigi Lorenzo della Porta, Andrea Dogliotti, Pietro Mazzola, Roberto Orecchia (*Lead Independent Director*) e Gaudiana Giusti.

L'assemblea degli Azionisti di SAES del 28 aprile 2015, in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha definito un compenso *ex art.* 2389, comma 1, cod. civ. complessivo per la remunerazione degli amministratori, attribuendo al Consiglio di Amministrazione il compito di determinarne la ripartizione.

In particolare, il compenso complessivo annuo lordo è stato determinato dall'Assemblea nella misura pari a Euro 120.000 ed è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione riunitosi successivamente alla nomina come segue:

- Euro 10.000 per ciascun consigliere di amministrazione; e
- Euro 20.000 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Tale corrispettivo è invariato dal 2006.

Al riguardo, il Comitato Remunerazione e Nomine dopo attenta valutazione e tenuto conto dei dati raccolti in relazione al compenso medio annuo degli amministratori di società quotate aderenti al segmento STAR (che sono ritenute un termine di riferimento omogeneo per

la Società) raccomanda un incremento del compenso annuale del Consiglio di Amministrazione, che – a parità di numero di consiglieri (11) - si suggerisce di elevare a complessivi Euro 230.000, rendendo così possibile l'attribuzione al Presidente di un compenso annuo di Euro 30.000 ed a ciascun altro consigliere un compenso annuo di Euro 20.000.

Il Consiglio (sostanzialmente replicando senza variazioni una delibera assembleare che risale al 2006, confermata nel 2009) ha inoltre stabilito i seguenti compensi per i comitati interni al Consiglio di Amministrazione:

- Euro 9.000 per ciascun componente del Comitato Controllo Rischi ed Euro 16.000 per il suo Presidente;
- Euro 4.000 per ciascun componente del Comitato Remunerazione e Nomine ed Euro 7.000 per il suo Presidente;
- nessun compenso è previsto per i componenti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate.

Il Consiglio ha stabilito inoltre i seguenti compensi annuali:

- Euro 16.000 a ciascun consigliere indipendente facente parte dell'Organismo di Vigilanza;
- Euro 20.000 al Lead Independent Director.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, dopo aver commissionato un'analisi del posizionamento sul mercato dei consiglieri non esecutivi di SAES Getters S.p.A., è dell'opinione che per avvicinare la Società alla remunerazione tipica di mercato, i seguenti compensi sarebbero più appropriati per gli incarichi nel nuovo mandato:

- Consigliere indipendente membro dell'Organismo di Vigilanza: incrementare da Euro 16.000 a Euro 18.000;
- Consigliere indipendente Presidente dell'Organismo di Vigilanza: incrementare da Euro 16.000 a Euro 20.000;
- Lead Independent Director: incrementare da Euro 20.000 a Euro 25.000
- Compensi annui per i Consiglieri con partecipazione a Comitati:
 - Presidente Comitato controllo rischi: incrementare da Euro 16.000 a Euro 17.000
 - Membri Comitato controllo rischi: incrementare da Euro 9.000 a Euro 10.000
 - Presidente Comitato Remunerazione e Nomine: incrementare da Euro 7.000 a Euro 15.000
 - Membri Comitato Remunerazione e Nomine: incrementare da Euro 4.000 a Euro 10.000.

La decisione è rimessa al Consiglio che verrà nominato dall'Assemblea del 24 aprile 2018. Ai Consiglieri spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni connesse al ruolo.

In linea con le “*best practice*”, è prevista una polizza assicurativa c.d. “*D&O (Directors & Officers) Liability*” a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento connesso, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Inoltre, sempre in linea con le “*best practice*”, per gli amministratori non esecutivi non è prevista una componente variabile di compenso né essi sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni.

6. La remunerazione degli Amministratori Esecutivi (Presidente e Amministratore Delegato)

Il Comitato Remunerazione e Nomine formula al Consiglio di Amministrazione proposte e/o pareri in relazione al compenso da attribuire agli Amministratori Esecutivi.

La remunerazione degli Amministratori Esecutivi si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda;
- una componente variabile suddivisa in due parti:
 - ✓ una ad erogazione annuale (MBO), conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali;
 - ✓ una di medio/lungo termine ad erogazione differita (Piano LTI).

La Società ritiene che la remunerazione debba essere collegata alle *performance* aziendali. Tuttavia la competitività della remunerazione non deve essere basata su una spinta troppo elevata solo sui risultati di breve termine e deve pertanto essere perseguito un corretto bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, evitando eccessi che trovano scarsa giustificazione in un settore nel quale il successo della Società prescinde in buona parte dalle ottimizzazioni di breve termine.

La componente fissa è determinata in misura proporzionale alla complessità dei business/mercati, all'ampiezza del ruolo, alle responsabilità e deve rispecchiare l'esperienza e le competenze del titolare in modo da remunerare la posizione, l'impegno e la prestazione anche nel caso in cui gli obiettivi della Società non fossero raggiunti per cause indipendenti dalla *performance* degli amministratori (ad esempio: avverse condizioni di mercato). È altresì importante la coerenza con la quale la Politica viene applicata nel tempo, per assicurare la necessaria stabilità organizzativa.

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti, il Consiglio di Amministrazione tiene conto dell'ampiezza delle deleghe conferite agli Amministratori Esecutivi e della relativa seniority nel ricoprire la posizione. In particolare la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- a) la componente fissa ha generalmente un peso adeguato e sufficiente sul *Yearly Total Direct Compensation Target*, allo scopo di evitare oscillazioni troppo ampie che non sa-

rebbero giustificate alla luce della struttura del mercato del lavoro in precedenza indicata ed alla specificità del business tecnologico in cui opera il Gruppo SAES;

- b) l'incentivo a *target* MBO (annuale) nel caso del raggiungimento degli obiettivi può rappresentare una componente significativa della retribuzione ma non può essere superiore al 100% della componente fissa annua lorda/RAL;
- c) tutti i pagamenti sono effettuati in epoca successiva all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza.

Gli Amministratori Esecutivi che ricoprono cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate non percepiscono alcuna remunerazione aggiuntiva rispetto alla remunerazione descritta nella presente Politica.

Si rimanda alla successiva sezione 7 per la descrizione più analitica del piano MBO e Piano LTI.

In favore degli Amministratori Esecutivi non legati da rapporti di lavoro dirigenziale, il Consiglio di Amministrazione prevede, allo scopo di garantire un trattamento comparabile a quello garantito *ex lege* e/o Contratto Collettivo Nazionale ai dirigenti italiani del Gruppo ed ai più corretti benchmark di mercato:

- l'attribuzione di un Trattamento di Fine Mandato (il “TFM”) ex art. 17, 1° comma, lettera c) del T.U.I.R. n. 917/1986 aventi caratteristiche analoghe a quelle tipiche del Trattamento di Fine Rapporto (TFR) ex art. 2120 cod. civ., riconosciuto ai sensi di legge ai dirigenti italiani del Gruppo e comprensivo dei contributi a carico del datore di lavoro che sarebbero dovuti a Istituti o Fondi previdenziali in presenza di rapporto di lavoro dirigenziale. Il TFM è stato regolarmente istituito dall'assemblea dei soci di SAES Getters S.p.A. il 27 aprile 2006 e dalle successive assemblee di nomina (21 aprile 2009, 24 aprile 2012 e 28 aprile 2015). Beneficiari del TFM sono il Presidente e l'Amministratore Delegato, nonché eventualmente altri amministratori con incarichi operativi/esecutivi, individuati dal Consiglio di Amministrazione, previo esame della situazione retributiva e contributiva del singolo amministratore.

L'istituzione del TFM è finalizzata a consentire il raggiungimento, a fine carriera, di una copertura pensionistica – in linea con gli standard italiani ed internazionali, che viene convenzionalmente indicato nella misura del 50% dell'ultimo emolumento globale percepito.

Alle deliberazioni relative al TFM è stata data attuazione mediante “accensione” (stipula/sottoscrizione), presso una primaria compagnia di assicurazione, a nome della Società, di una polizza TFM in linea con i requisiti di legge, alimentata con un premio annuo di importo pari alla quota di accantonamento effettuato a titolo di trattamento di fine mandato, idonea a raggiungere gli obiettivi aziendali. L'accantonamento è effettuato nella misura del 20% dei compensi - fissi e variabili - erogati agli amministratori beneficiari, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 cod. civ.

- una polizza relativa a infortuni professionali ed extraprofessionali con premi a carico della Società;
- un trattamento per invalidità permanente e per morte causa malattia;
- una polizza per copertura sanitaria;
- ulteriori *benefit* tipici della carica.

Si rimanda all'apposita Relazione illustrativa degli Amministratori all'Assemblea del 24 aprile 2018 per la proposta di modifica del TFM.

Alla data della presente Politica, la Società non ha in essere piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, può attribuire agli Amministratori Esecutivi ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche *bonus* discrezionali in relazione a specifiche operazioni aventi caratteristiche di eccezionalità in termini di rilevanza strategica ed effetti sui risultati del Gruppo.

L'analisi del posizionamento, della composizione e più in generale della competitività della remunerazione degli Amministratori Esecutivi è compiuta dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Consiglio di Amministrazione con l'eventuale supporto di consulenti esterni con comprovate e specifiche competenze nel settore, previa verifica della loro indipendenza.

7. MBO e Piano LTI

7.1. La componente variabile annuale (“**MBO**”) consente di valutare la *performance* del beneficiario su base annua. Gli obiettivi del MBO per gli Amministratori Esecutivi sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in linea con la Politica, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, e sono connessi alla *performance*, su base annuale, della Società e del Gruppo.

La maturazione della componente variabile annuale è subordinata al raggiungimento del parametro “EBITDA”.

In particolare, nel caso di MBO attribuiti agli Amministratori Esecutivi l'incentivo massimo conseguibile non può essere comunque superiore al 100% della componente fissa annua lorda/RAL. Anche al fine di contribuire al raggiungimento degli interessi di medio/lungo termine, il Gruppo ha adottato, a far data dal 2009, un sistema di incentivazione di medio/lungo periodo connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano strategico triennale, ovvero Piano LTI.

In caso di raggiungimento degli obiettivi del piano strategico triennale, il partecipante maturerà un incentivo LTI determinato in percentuale della propria componente fissa annua lorda/RAL in atto al momento in cui sia stata stabilita la sua partecipazione al Piano LTI. Questa componente variabile a medio/lungo termine a *target* non può essere superiore al 100% della componente fissa annua lorda/RAL al raggiungimento dell'obiettivo target ma qualora

venga superato il target proporzionalmente aumenterà sino al cap massimo del 200% della componente fissa annua lorda/RAL.

Il suo pagamento viene differito all'ultimo esercizio del triennio di riferimento. Il pagamento è successivo all'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di competenza.

Con riferimento alle componenti variabili della remunerazione degli Amministratori Esecutivi si segnala che, con cadenza annuale, il Comitato Remunerazione e Nomine propone al Consiglio di Amministrazione gli obiettivi del MBO e procede, nell'esercizio successivo, ad una verifica della *performance* dell'amministratore esecutivo al fine di definire il raggiungimento degli obiettivi del MBO dell'esercizio precedente.

Compete altresì al Comitato Remunerazione e Nomine il compito di proporre al Consiglio di Amministrazione, a fronte della presentazione ed approvazione del piano triennale, l'obiettivo target del Piano LTI ed alla scadenza dello stesso procede ad una verifica della performance dell'amministratore esecutivo al fine di definire il raggiungimento dell'obiettivo del Piano LTI.

In caso di mancato raggiungimento della soglia di accesso dell'obiettivo, il beneficiario non matura alcun diritto, nemmeno *pro-quota*, all'erogazione dell'incentivo LTI.

Il Piano LTI ha anche finalità di *retention*: in caso di cessazione del mandato intervenuta per qualsiasi ipotesi prima del termine del triennio, il destinatario cessa la sua partecipazione al Piano LTI e di conseguenza l'incentivo triennale non verrà erogato, neppure *pro-quota*.

7.2. Coerentemente con i principi e le finalità della Politica di Remunerazione, è stata avviata un'istruttoria del Comitato Remunerazione e Nomine volta alla formulazione di una proposta di un ulteriore piano di incentivazione che miri a remunerare i beneficiari scelti tra gli Amministratori Esecutivi, i dirigenti con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi e che siano membri del c.d. *Corporate Management Committee* (un comitato istituito dalla Società nell'ambito del quale gli Amministratori Esecutivi forniscono linee guida e condividono obiettivi con i loro riporti gerarchici diretti) e i dipendenti partecipanti al piano Partnership for Success ("Pfs") in relazione ad operazioni straordinarie quali la cessione di quote di partecipazione, immobilizzazioni e cespiti qualora si realizzi attraverso tali operazioni una creazione di valore e benefici economici per la Società stessa. La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018, pertanto, prevede la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, adotti un ulteriore piano che, nel caso di cessioni di asset economicamente vantaggiose per la Società, preveda a favore dei beneficiari scelti tra gli amministratori esecutivi, i dirigenti e i partecipanti "Pfs" l'erogazione di un incentivo in denaro (ulteriore a quello previsto dal MBO, dal Piano LTI e/o dall'eventuale Piano Phantom Shares, di cui al paragrafo 7.3. che segue).

7.3. La Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018 prevede la possibilità che ad una prossima assemblea dei soci sia sottoposta per approvazione l'attivazione di un Piano *Phantom Shares* (come di seguito descritto) che mira a remunerare i beneficiari individuati dal

Consiglio tra amministratori esecutivi e dirigenti con riporto gerarchico diretto nei confronti degli Amministratori Esecutivi che siano membri del c.d. *Corporate Management Committee* (come descritto al paragrafo 7.2.) al verificarsi di eventi predeterminati, in relazione alla crescita della capitalizzazione della Società.

Il Piano *Phantom Shares* prevede l'assegnazione a ciascun beneficiario di un determinato numero di *Phantom Shares*. Le *Phantom Shares* non sono strumenti finanziari e non attribuiscono ai beneficiari alcun diritto sulle azioni della Società. Le *Phantom Shares* sono unità di misura virtuali che rappresentano virtualmente, ai fini della quantificazione dell'incentivo, le azioni ordinarie della Società e ne riflettono il valore nel tempo ai termini e condizioni del Piano *Phantom Shares*.

Le principali finalità del Piano *Phantom Shares* sono, coerentemente con la Politica di Remunerazione, la retention dei beneficiari e il miglior allineamento delle loro performance agli interessi degli azionisti e della Società.

Al momento opportuno, la Società predisporrà apposito documento informativo ai sensi dell'art. 114-*bis* del TUF e dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, che sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge.

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

Per quanto concerne gli Amministratori Esecutivi la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

Nessuna indennità è dovuta in caso di revoca del mandato per giusta causa.

La corresponsione di una specifica indennità è riconosciuta in caso di revoca da parte dell'Assemblea o revoca delle deleghe da parte del Consiglio, senza giusta causa nonché risoluzione ad iniziativa dell'amministratore in caso di sostanziale modifica del ruolo, della collocazione organizzativa o delle deleghe attribuite e/o i casi di OPA "ostile" o più in generale di dimissioni per giusta causa motivate da ragioni diverse da quelle a titolo esemplificativo menzionate.

In tali casi l'indennità è attualmente pari a 2,5 annualità del compenso annuo lordo, intendendosi per tale la somma del compenso globale (compenso fisso a cui va aggiunta la media dei variabili percepita nel biennio precedente).

Questo ammontare è definito allo scopo di garantire un trattamento omogeneo tra Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed è allineato con le prevalenti prassi di mercato delle società quotate.

In caso di revoca delle deleghe da parte del Consiglio di Amministrazione motivata da una *performance* aziendale significativamente inferiore (*i.e.* non inferiore al 40%) rispetto ai risultati di aziende comparabili per dimensione e mercato di riferimento o di una rilevante distruzione del valore che prescindendo da ragioni di mercato, l'indennità può essere ridotta o, in casi estremi, integralmente non corrisposta.

In caso di mancato rinnovo della carica, è previsto un indennizzo pari ad 2 annualità del compenso annuo lordo intendendosi la somma del compenso globale (compenso annuo lordo definito come la somma del compenso fisso annuale incrementato della media delle remunerazioni variabili percepite nel biennio precedente).

In caso di dimissioni dalla carica, nessuna indennità spetta agli Amministratori Esecutivi, che sono tenuti a un periodo di preavviso di sei mesi.

In caso di malattia o infortunio, che dovessero impedire lo svolgimento della funzione degli amministratori investiti di particolari cariche, è prevista la corresponsione per un periodo non superiore a dodici (12) mesi consecutivi di un indennizzo pari ad una annualità commisurata al compenso base annuale. Superato tale periodo, la Società ha la facoltà di recedere dal rapporto di lavoro, con un preavviso di tre mesi, corrispondendo un indennizzo pari ad Euro 1.500.000 lordi.

9. La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (esclusi membri effettivi del Collegio Sindacale)

Al fine di attrarre, motivare e trattenere i Dirigenti con Responsabilità Strategiche (si fa esplicito riferimento ai dirigenti di primo livello facenti parte del *Corporate Management Committee*, come descritto al paragrafo 7.2, esclusi quindi i membri effettivi del Collegio Sindacale), il pacchetto remunerativo è composto come segue:

- una componente fissa annua lorda/RAL;
- una componente variabile con erogazione annuale (denominata PfS ovvero “*Partnership for success*”) conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali/di ruolo con un on target bonus del 40% sul salario base;
- una componente variabile di medio/lungo termine (Piano LTI) collegata a specifici obiettivi, ad erogazione differita con un limite massimo di una annualità sul salario base al momento dell’assegnazione.

Gli stipendi base/RAL sono verificati ed all’occorrenza adeguati annualmente dalla Direzione Risorse Umane, con l’approvazione degli amministratori delegati, in considerazione di diversi fattori, quali a titolo esemplificativo non esaustivo: a) andamento del mercato del lavoro; b) *performance* lavorativa; c) livello di responsabilità/ruolo; d) equilibrio/equità livelli retributivi interni; e) *benchmark* di società comparabili per posizioni simili; f) esperienza, competenza, potenziale, prospettive di carriera.

Le componenti variabili mirano a motivare i Dirigenti con Responsabilità Strategiche al raggiungimento di obiettivi annuali (MBO/PfS) nonché di obiettivi strategici a più lungo termine.

Il Piano LTI per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si propone di fidelizzare e motivare le risorse chiave facendo leva su una struttura retributiva modificata in alcune componenti, che consenta l’accumulazione di un capitale di lungo termine. Il Piano LTI è finalizzato a garantire alla Società di godere di una maggiore stabilità organizzativa quale risultato

di un presidio delle posizioni chiave che garantisca una continuità di gestione e l'allineamento agli obiettivi strategici aziendali anche su un orizzonte temporale di medio periodo.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, essendo tutti inquadrati come dirigenti, godono di benefici non monetari che includono polizze sanitarie, polizze infortuni (professionale ed extra-professionale), polizza vita e benefici previdenziali. Nel corso del 2013 la Società ha istituito per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per gli altri dirigenti della Società un programma *ad hoc* di benefici non monetari denominato *Flexible Benefits* il cui ammontare varia a seconda dell'anzianità in servizio nella qualifica dirigenziale (anzianità calcolata con riferimento esclusivo a SAES). Per il 2017 gli importi sono stati i seguenti: 3.000 Euro per dirigenti con anzianità nella qualifica in SAES oltre 6 anni; 2.000 Euro per gli altri dirigenti. Programma e medesimi importi troveranno applicazione anche per l'anno 2018.

Infine i Dirigenti con Responsabilità Strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa da parte della Società, ai sensi del contratto di lavoro (CCNL dirigenti industria) che stabilisce i limiti quantitativi e modalità applicative.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche che ricoprono cariche nei Consigli di Amministrazione delle società controllate o in altri organismi societari (es. Organismo di Vigilanza) non percepiscono, di massima, alcuna remunerazione aggiuntiva rispetto alla remunerazione che ricevono in qualità di dipendenti (il suddetto capovero si applica anche a tutti gli altri dirigenti del Gruppo non aventi responsabilità strategiche).

10. Patti di non concorrenza e di *change of control*

La Società può stipulare con i propri Amministratori Esecutivi e con i Dirigenti con Responsabilità Strategiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo rapportato al compenso in relazione alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso.

Il vincolo è riferito al settore merceologico/mercato in cui opera il Gruppo e può giungere ad avere un'estensione geografica che copre tutti i paesi in cui opera il Gruppo.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di primo livello facenti parte del *Corporate Management Committee* è previsto al verificarsi dell'evento di *change of control* il riconoscimento di una indennità pari a 2,5 annualità globali (inclusiva della media dei variabili previsti) lorde in caso di cessazione, per qualsivoglia causale, del rapporto di lavoro per "*change of control*".

Per "*change of control*" si intende qualunque evento che direttamente o indirettamente modifichi l'assetto proprietario, la catena di controllo della Società e della Società controllante e che possa essere esercitato dalla Società o dal dirigente come condizione di miglior favore rispetto al CCNL vigente per dirigenti industriali.

La suddetta prescrizione sostituisce integralmente quanto disciplinato dal CCNL dirigenti industria per la fattispecie in oggetto (art.13 CCNL Dirigenti Industria).

11. Remunerazione del Collegio Sindacale

La remunerazione del Collegio Sindacale è deliberata dall'assemblea all'atto della nomina in base alle tariffe professionali (fintanto che siano applicabili) e/o le normali prassi di mercato.

In merito, si ricorda che l'Assemblea degli Azionisti del 28 aprile 2015 ha determinato la sopra citata retribuzione annuale nella misura di Euro 40.000,00 (quarantamila/00) per il Presidente e di Euro 29.000,00 (ventinovemila/00) per ciascun altro Sindaco Effettivo.

A seconda della loro partecipazione ad altri organi di controllo (ad esempio Organismo di Vigilanza), nei limiti consentiti dalla normativa vigente, i sindaci possono ricevere compensi aggiuntivi.

SAES Getters S.p.A.

SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Redatta ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 4, del D.Lgs. n. 58/1998 e articolo 84-*quater* e relativo all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* – sezione II, Tabella 1, Tabella 3B, nonché Schema 7-*ter* – Tabella 1 e 2 della delibera Consob n. 11971/1999
concernente la disciplina degli Emittenti.

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
DIRIGENTI STRATEGICI	Corporate Human Resources Manager Corporate Operations Manager Group Legal General Counsel Corporate Research Manager * Group Administration, Finance and Control	2017	(1)	€ 794.923 (2)	€ - (3)	€ 688.134 (4)	€ -	€ 19.603 (5)	€ -	€ 1.502.661		€ -
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 794.923	€ -	€ 688.134	€ -	€ 19.603	€ -	€ 1.502.661	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate			€ - (6)						€ -		
(III)	Totale			€ 794.923	€ -	€ 688.134	€ -	€ 19.603	€ -	€ 1.502.661	€ -	€ -

(*) Si segnala che con decorrenza 10 giugno 2013, il ruolo di *Corporate Research Manager* è stato soppresso e le responsabilità di quest'ultimo sono confluite al *Chief Technology Innovation Officer*, nella persona dell'Ing. Massimo della Porta.

(1) Contratto a tempo indeterminato

(2) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(3) Compensi per partecipazione come membro dell'Organismo di Vigilanza

(4) Ammontare compensi per *Una Tantum* dirigenti strategici, che tiene conto, oltre che di quanto accantonato durante l'esercizio 2017 in via previsionale, anche dell'aggiustamento positivo sui bonus 2016, monetizzato nell'Aprile 2017, nonché del "*L.T.I.P*" *Incentive* maturato al 31 Dicembre 2017 ed erogabile senza condizioni.

(5) Compensi per uso autovettura, polizza sanitaria, *check up* e assicurazione infortuni e extraprofessionali

(6) Compensi per partecipazione come membri dell'Organismo di Vigilanza o Consiglieri di Amministrazione in società controllate e collegate

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
CANALE GIULIO	Amministratore Delegato SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)		€ 1.950.000,00 (*)		€ 9.390,47 (6)		€ 1.969.390,47		€ -
				€ - (2)						€ -		
				(3)						€ -		
				€ 650.000,00 (4)						€ 650.000,00		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio	€ 660.000,00	€ -	€ 1.950.000,00	€ -	€ 9.390,47	€ -	€ 2.619.390,47	€ -	€ -		
(II)	Compensi da controllate e collegate	€ -						€ -				
(III)	Totale	€ 660.000,00	€ -	€ 1.950.000,00	€ -	€ 9.390,47	€ -	€ 2.619.390,47	€ -	€ -		

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per uso autovettura, assistenza sanitaria, *check up* e assicurazione infortuni e extraprofessionali

(*) Bonus (650.000) e LTIP (1.300K) maturati ed erogabili al 31/12/2017 (pagam aprile 2018)

Nota:

LTIP accantonati e NON MATURATI non inseriti tra i Bonus ed altri incentivi" dal momento che non soddisfano le condizioni di essere maturati e in coerenza alla classificazione tra i "bonus differiti" nella tabella 3B, colonna 2B e 3C
Come da Istruzioni Delibera n. 18049 CONSOB "Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III)

DA SCHEMA N. 7-bis: Relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico della finanza:

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario.

=> SI TRATTA IN SOSTANZA DEI COMPENSI VARIABILI EROGABILI

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA (B) (C) (D)	(1)	(2)	(3)		COMPENSI (4)		(5)	(6)	(7)	(8)					
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					Benefici non monetari	Altri compensi			
COGNOME MASSIMO	Carica SAES Getters S.p.A.	Periodo per cui è stata ricoperta la carica Dal 28 aprile 2015	Scadenza della carica Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 20.000,00 (1)		€ 2.250.000,00 (*)		€ 9.869,43 (6)		Totale € 2.279.869,43	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro € -				
				€ - (2)									€ 750.000,00 (4)	€ -		
				€ - (3)											€ -	
				€ 750.000,00 (4)												€ 750.000,00
				€ - (5)												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 770.000,00	€ -	€ 2.250.000,00	€ -	€ 9.869,43	€ -	€ 3.029.869,43	€ -	€ -							
(II) Compensi da controllate e collegate	€ -						€ -									
(III) Totale	€ 770.000,00	€ -	€ 2.250.000,00	€ -	€ 9.869,43	€ -	€ 3.029.869,43	€ -	€ -							

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per uso autovettura, assistenza sanitaria, check up e assicurazione infortuni e extraprofessionali

(*) Bonus (750.000) e LTIP (1.500K) maturati ed erogabili al 31/12/2017 (pagam aprile 2018)

Nota:

LTIP accantonati e NON MATURATI non inseriti tra i Bonus ed altri incentivi dal momento che non soddisfano le condizioni di essere maturati e in coerenza alla classificazione tra i "bonus differiti" nella tabella 3B, colonna 2B e 3C
Come da Istruzioni Delibera n. 18049 CONSOB "Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III)

DA SCHEMA N. 7-bis: Relazione sulla remunerazione

ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico della finanza:

Nella colonna "Bonus e altri incentivi" sono incluse le quote di retribuzioni maturate (vested), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario.

=> SI TRATTA IN SOSTANZA DEI COMPENSI VARIABILI EROGABILI

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DE MAIO ADRIANO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)	€ 4.000,00 (6)					€ 14.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ 4.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ 4.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 14.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio-31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come membro del Comitato Remunerazione e Nomine relativi al periodo di competenza Gen-Dic 2017

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DELLA PORTA LUIGI LORENZO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)						€ 10.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gen-31Dic 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DELLA PORTA ALESSANDRA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)						€ 10.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Genn-31Dic 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati					
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica			Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili		Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
DOGLIOTTI ANDREA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)	(6)				(7)	€ 10.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ - (3)						€ -		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
MAZZOLA PIETRO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)						€ 10.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio-31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
ORECCHIA ROBERTO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)	€ 36.000,00 (6)					€ 46.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ - (3)						€ -		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	€ 10.000,00	€ 36.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.000,00	€ -	€ -			
(II) Compensi da controllate e collegate							€ -					
(III) Totale	€ 10.000,00	€ 36.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.000,00	€ -	€ -			

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio-31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come:

- Presidente del Comitato Controllo e Rischi per 16.000 euro relativi al periodo di competenza Gen-Dic 2017

- *Lead Independent Director* per 20.000,00 euro relativi al periodo 01 Gennaio -31 Dicembre 2017

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
DONNAMARIA VINCENZO	Sindaco effettivo SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 29.000,00 (1)	€ 16.000,00 (6)					€ 45.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ 2.639,02 (3)						€ 2.639,02		
				(4)					€ -			
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 31.639,02	€ 16.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.639,02	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 31.639,02	€ 16.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 47.639,02	€ -	€ -

(1) Emolumento: deliberati dall'assemblea del 28 Aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio 2017-31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compenso per partecipazione all'Organismo di Vigilanza per 16.000 euro relativi al periodo di competenza Gen-Dic 2017

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			(1)	(2)	(3)		COMPENSI			(7)	(8)
	(B)	(C)	(D)			Benefici non monetari	Altri compensi	(6)	(4)	(5)		
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
RIVOLTA ANGELO	Presidente Collegio Sindacale SAES Getters S.p.A.		Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 40.000,00 (1)						€ 40.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ 361,68 (3)						€ 361,68		
				(4)					€ -			
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 40.361,68	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.361,68	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 40.361,68	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 40.361,68	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Genn- 31 Dic 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

SCHEMA 7 bis – TABELLA 1

Esercizio 2017

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			(1)	(2)	(3)		COMPENSI		(6)	(7)	(8)
	(B)	(C)	(D)			Benefici non monetari	Altri compensi	(4)	(5)			
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
SPERANZA SARA ANITA	Sindaco effettivo SAES Getters S.p.A.	Dal 28 Aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 29.000,00 (1)						€ 29.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 29.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 29.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 29.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Genn- 31 Dic 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			COMPENSI								
	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
ROVELLI LUCIANA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)	€ 20.000,00 (6)					€ 30.000,00		
				€ - (2)						€ -		
				€ - (3)						€ -		
				€ - (4)						€ -		
				€ - (5)						€ -		
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ 20.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 30.000,00	€ -	€ -

- (1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017
- (2) Gettone di presenza
- (3) Rimborsi spese
- (4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.
- (5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR
- (6) Compensi per partecipazione come:
 - Presidente dell'Organismo di Vigilanza per 16.000,00 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017
 - Membro del Comitato Remunerazione e Nomine per 4.000,00 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			(1)	(2)	(3)		COMPENSI			(7)	(8)
	(B)	(C)	(D)			(4)		(5)	(6)			
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
GIUSTI GAUDIANA	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)	€ 32.000,00 (6)					€ 42.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ 20,00 (3)					€ 20,00			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.020,00	€ 32.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.020,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.020,00	€ 32.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.020,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come:

- Membro del Comitato Controllo e Rischi per 9.000,00 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

- Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine per 7.000,00 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio- 31 Dicembre 2017

- Membro dell'Organismo di Vigilanza per 16.000, euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AI DIRETTORI GENERALI E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

SOGGETTO (A)	DESCRIZIONE CARICA			(1)	(2)	(3)		COMPENSI		(6)	(7)	(8)
	(B)	(C)	(D)			COMPENSI		(4)	(5)			
Cognome Nome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
PROVERBIO STEFANO	Amministratore SAES Getters S.p.A.	Dal 28 aprile 2015	Approvazione bilancio al 31.12.2017	€ 10.000,00 (1)	€ 25.000,00 (6)					€ 35.000,00		
				€ - (2)					€ -			
				€ - (3)					€ -			
				€ - (4)					€ -			
				€ - (5)					€ -			
(I)	Compensi nella società che redige il bilancio			€ 10.000,00	€ 25.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 35.000,00	€ -	€ -
(II)	Compensi da controllate e collegate									€ -		
(III)	Totale			€ 10.000,00	€ 25.000,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 35.000,00	€ -	€ -

(1) Emolumento: Deliberati dall'assemblea del 28 aprile 2015 e relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

(2) Gettone di presenza

(3) Rimborsi spese

(4) Compensi per svolgimento di particolari cariche ex art.2389, comma 3 c.c.

(5) Retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo di oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente esclusi oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR

(6) Compensi per partecipazione come:

- Membro de Comitato Controllo e Rischi per 9.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

- Membro dell'Organismo di Vigilanza per 16.000 euro relativi al periodo di competenza 01 Gennaio - 31 Dicembre 2017

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL' ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
DELLA PORTA MASSIMO	Presidente SAES Getters S.p.A.		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	€ 1.833.334					€ 416.666		
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(III) Totale		€ 1.833.334	€ -	€ -	€ -	€ 416.666	€ -	€ -	

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL' ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
CANALE GIULIO	Amministratore Delegato		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
	SAES Getters S.p.A.		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	€ 1.588.888					€ 361.112		
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(III) Totale		€ 1.588.888	€ -	€ -	€ -	€ 361.112	€ -	€ -	

PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Cognome Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
DIRIGENTI STRATEGICI *	VARIE (1)		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)	€ 449.390 (2)	€ 180.000 (3)		€ -	€ 238.745 (4)	€ 180.000 (5)		
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
(III) Totale		€ 449.390	€ 180.000	€ -	€ -	€ 238.745	€ 180.000	€ -	

(*) Si segnala che con decorrenza 10 giugno 2013, il ruolo di *Corporate Research Manager* è stato soppresso e le responsabilità di quest'ultimo sono confluite al *Chief Technology Innovation Officer*, nella persona dell'Ing. Massimo della Porta.

- (1) Cariche con Responsabilità Strategiche: *Corporate Human Resources Manager, Corporate Operations Manager, Corporate Research Manager, Group Administration Finance and Control Manager, Group Legal General Counsel*
- (2) Compensi relativi a *Una Tantum* dirigenti strategici di competenza del 2017 per Euro 352.723,04 e quota "L.T.I.P." *Incentive* maturata nel 2017 per Euro 96.666,67, entrambe non soggette a ulteriori condizioni per l'erogazione, prevista per il mese di aprile 2018
- (3) Importo di competenza annuale per l'esercizio 2017 relativo ai piani di incentivazione a lungo termine ("L.T.I.P." *Incentive*)
- (4) Valore composto da quota parte del compenso relativo a *Una Tantum* dirigenti strategici di competenza del 2016, monetizzato nell'Aprile 2017 (Euro 45.411,44) e da quota "L.T.I.P." *Incentive* maturata ed erogabile senza condizioni sospensive al 31 Dicembre 2017 (Euro 193.333,33)
- (5) "L.T.I.P." *Incentive* accantonati fino al 31 dicembre 2016, erogabili in anni successivi al 2017

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Canale Giulio	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
De Maio Adriano	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
della Porta Alessandra	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	54.856 SGR	-	-	54.856 SGR*

* Azioni cointestate con la sorella Carola Rita della Porta

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
della Porta Luigi Lorenzo	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	9.619 SG	-	-	9.619 SG
		SAES Getters S.p.A.	13.685 SGR	-	-	13.685 SGR

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
della Porta Massimo	Presidente	SAES Getters S.p.A.	9.620 SG	-	-	9.620 SG
		SAES Getters S.p.A.	25.319 SGR	-	25.319 SGR	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Dogliotti Andrea	Amministratore	SAES Getters S.p.A.	108.673 SG	-	-	108.673 SG
		SAES Getters S.p.A.	2.000 SGR	-	-	2.000 SGR

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Mazzola Pietro	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Orecchia Roberto	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Stefano Proverbio	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Luciana Rovelli	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Gaudiana Giusti	Amministratore		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Sara Speranza	Sindaco effettivo		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Rivolta Angelo	Presidente Collegio Sindacale		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 1

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, E DEI DIRETTORI GENERALI

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Donnamaria Vincenzo	Sindaco effettivo		0	-	-	0

SCHEMA 7 ter - TABELLA 2

PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (in forma cumulativa)

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (31/12/2016)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NEL 2017	NUMERO AZIONI VENDUTE NEL 2017	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO (31/12/2017)
Dirigenti con responsabilità strategica	N/A	N/A	0	-	-	0