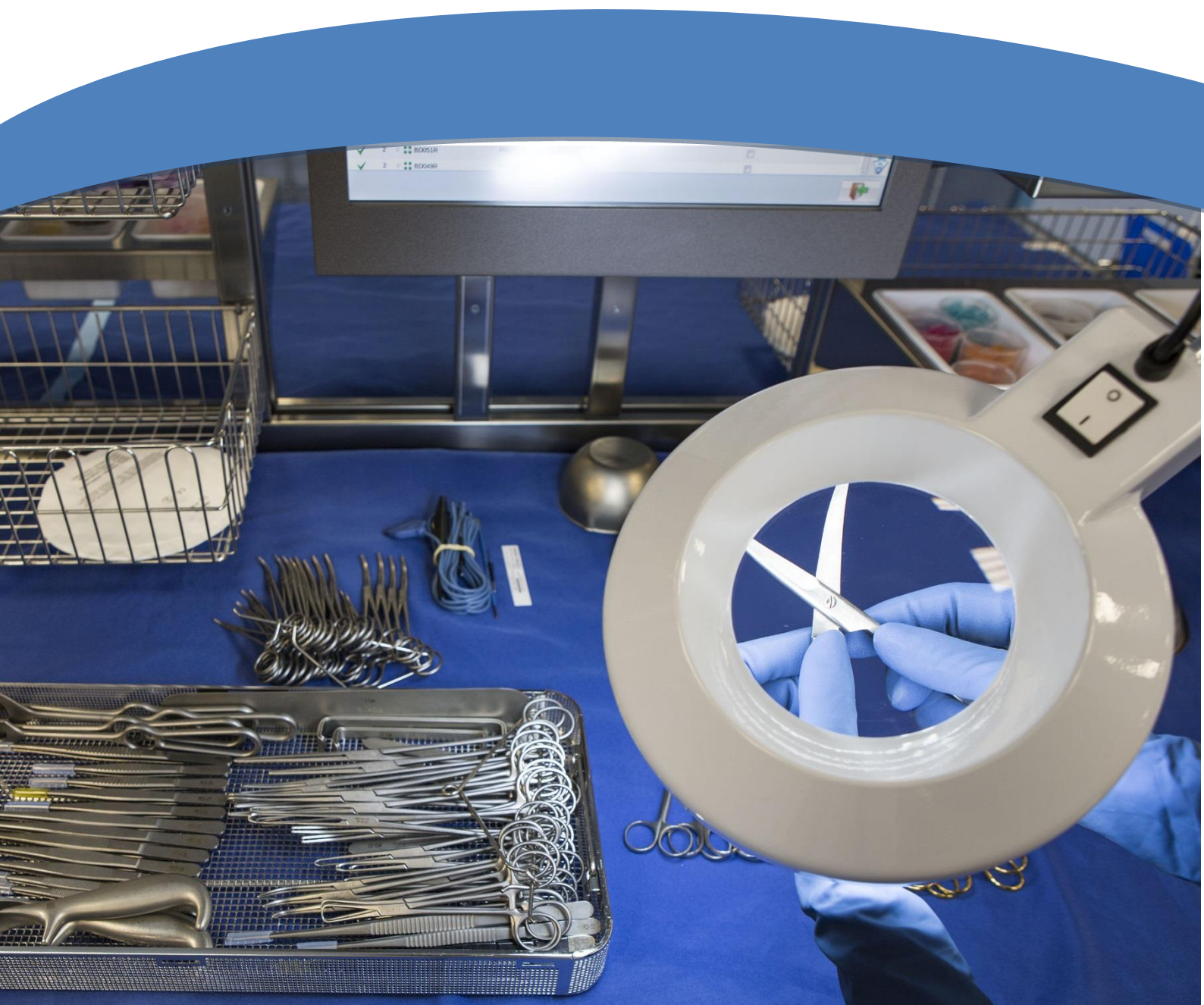


RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

Redatta secondo lo schema n. 7-bis, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata in data 13 marzo 2018 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.....	5
1.2 Il ruolo del comitato per le nomine e la remunerazione.....	6
2. I principi guida della Politica di remunerazione	9
2.1 La struttura e le competenze del pacchetto retributivo del Top Management.....	10
3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del <i>management</i>	16
4. Criteri della retribuzione variabile	17
5. Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto	21
6. Patti di non concorrenza.....	23
7. Cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente.....	23
8. Altre informazioni	24
9. Proposta di delibera.....	24
SEZIONE II	25

SEZIONE I

Premessa

La presente relazione sulle remunerazioni (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 2018 (la “Politica” o la “Politica di remunerazione”) e le procedure utilizzate per la sua adozione. 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 2017. La Relazione è stata predisposta in conformità a 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 alla normativa 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.

Inoltre, 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 e in data 12 maggio 2017, ai sensi dell’articolo 7 del Regolamento stesso.

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

Codice di Autodisciplina	Il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel marzo 2006 dal Comitato per la <i>Corporate Governance</i> come successivamente modificato.
Consiglio o Consiglio di Amministrazione	Il consiglio di Amministrazione di Servizi Italia S.p.A.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale di Servizi Italia S.p.A.
Comitato o Comitato per le Nomine e la Remunerazione	Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione di Servizi Italia S.p.A.
Componente Monetaria Fissa	- Retribuzione Annuale Lorda (R.A.L.), cui il Beneficiario ha diritto; - Compenso/Emolumento Annuo Lordo per l’Amministratore Delegato come deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Servizi Italia Spa, cui il Beneficiario ha diritto.
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. La carica di Amministratore Delegato e Direttore Generale fanno capo allo stesso soggetto.
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 in grado di adottare decisioni che possono incidere sull’evoluzione o sulle prospettive future della Società stessa.

Executives	L'insieme di: Amministratore Delegato e/o Dirigenti con responsabilità strategica e/o <i>Senior Manager</i>
Retribuzione Complessiva o Retribuzione lorda a target	Indica la sommatoria di: Componente Monetaria Fissa + Componente monetaria variabile annuale che il beneficiario potrebbe percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi a <i>target</i> (Piano ABS) + l'annualizzazione della componente monetaria variabile a medio/lungo termine (Piano LTI <i>Cash</i>) che il beneficiario potrebbe percepire in caso di raggiungimento degli obiettivi di medio/lungo termine a <i>target</i> .
Gruppo Servizi Italia o Gruppo	L'insieme delle società incluse nel perimetro di consolidamento di Servizi Italia S.p.A.
<i>Management</i>	L'insieme di: <i>Executives</i> e <i>Middle Manager</i>
Matrice di Eleggibilità	Piano contenente i nominativi, appartenenti all'organizzazione di Servizi Italia, dei potenziali candidati alla carica di amministratore della Società a cui affidare eventuali deleghe
<i>Middle Manager</i>	Quadri e primi riporti dei responsabili di funzione che possiedono le leve gestionali per influire sui fattori determinanti la creazione di valore del Gruppo e che danno un contributo maggiore nella realizzazione degli obiettivi del piano industriale nell'orizzonte temporale considerato
Piano ABS o Piano <i>Annual Bonus System</i>	Il piano di incentivazione monetaria annuale disciplinato dal Regolamento e dai documenti a questo connessi
Piano <i>LTI-Cash</i>	Il Piano <i>Long Term Incentive Cash</i> per gli esercizi sociali 2015 – 2016 – 2017
Società	Servizi Italia S.p.A.
<i>Senior Manager</i>	Altri dirigenti, di primo livello organizzativo, soddisfacenti specifici requisiti, definiti “ <i>Senior</i> ” in funzione della posizione ricoperta all'interno della struttura organizzativa, dell'autonomia e del potere decisionale nelle scelte nella Società.
Tavole di Successione	Piano contenente: a) i potenziali successori a Direttori con responsabilità Strategica, <i>Senior Manager</i> e <i>Middle Manager</i> , ruoli speciali e ruoli chiave; nonché b) i piani di sviluppo individuali (sviluppo competenze, sistema <i>performance Management</i> , <i>policy</i> di <i>retention</i>). Il Direttore Risorse Umane è il garante delle informazioni sensibili riguardanti i soggetti identificati come potenziali successori, che rimangono comunque riservate sia all'interno che all'esterno della Società, a tutela degli equilibri aziendali, della concorrenza sleale e di tutti gli <i>stakeholder</i> . La tavola di successione viene aggiornata ogni tre anni

1. Il modello di *Governance*

L'organizzazione di Servizi Italia S.p.A., società quotata nel segmento STAR di Borsa Italiana, è conforme alle disposizioni contenute nel codice civile ed alla normativa in materia di società di capitali (ci si riferisce in particolare alle disposizioni del T.U.F e al c.d. “Codice di Autodisciplina”).

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 degli amministratori esecutivi e amministratori con rappresentanza ed è assistito dai comitati consultivi endoconsiliari “Controllo e Rischi” e “Nomine e Remunerazione”);
- ✓ Collegio Sindacale;

- ✓ Società di Revisione Legale;
- ✓ Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del ex D.Lgs 231/01.

La *governance* societaria è descritta nella *Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari* predisposta per l'esercizio di riferimento a cui si rinvia.

Servizi Italia S.p.A. 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 nonché (per i soli dirigenti) il contratto collettivo nazionale dirigenti industria.

1.1 Processo per la definizione e approvazione della Politica di remunerazione

La presente relazione sulla Politica di remunerazione per l'esercizio 2018 (la "Relazione" o la "Relazione sulla Remunerazione") è stata 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 ai quali, tuttavia, non ha fatto ricorso.

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 2017.

La Sezione I della Relazione sulla Remunerazione relativa allo scorso esercizio è stata approvata dall'Assemblea degli Azionisti in data 20 aprile 2017 con il voto favorevole dell'86,31% del capitale votante e il voto contrario del rimanente 13,69%.

Nella seguente tabella si riportano gli organi e i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della relazione sulla politica retributiva della Servizi Italia, nonché gli organi o i soggetti responsabili della sua corretta attuazione:

Responsabile	Responsabilità/Attività
Assemblea degli Azionisti	Delibera in senso favorevole o contrario in merito alla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.
Consiglio di Amministrazione	Definisce, esamina ed approva, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, la 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, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.
Collegio Sindacale	Esprime pareri previsti per la corretta applicazione della normativa vigente in materia di remunerazione.
Amministratore Delegato	Responsabile della corretta attuazione della Politica di remunerazione. Responsabile dell'individuazione dei partecipanti all' <i>ABS</i> e <i>LTI Cash</i> .
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 giuslavoristica. Corresponsabile della corretta attuazione della politica retributiva.

1.2 Il ruolo del comitato per le nomine e la remunerazione

Servizi Italia S.p.A. 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, con le disposizioni del T.U.F. e del Codice di Autodisciplina.

Al Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nelle sue competenze circa le nomine, sono attribuite le seguenti funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- Formulare pareri in merito alla dimensione e alla composizione del Consiglio ed esprimere raccomandazioni sulle figure professionali la cui presenza possa essere ritenuta opportuna all'interno del Consiglio di Amministrazione.
- Formulare pareri su: - l'eventuale numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco nelle società che possa essere considerato compatibile con un efficace svolgimento dell'attività di amministratore medesimo (tenendo conto della partecipazione dei consiglieri ai comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione); - le criticità dovute ad eventuali deroghe al divieto di concorrenza (previsto dall'art. 2390 del codice civile) che siano state eventualmente autorizzate dall'Assemblea degli Azionisti.
- Proporre candidati alla carica di amministratore nei casi di cooptazione.
- Sovrintendere al processo di definizione dei piani di successione.

Il Comitato nelle sue competenze circa la remunerazione, svolge 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 avvalendosi, quanto ai Dirigenti con responsabilità strategiche, delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.

- Presentare proposte o esprimere pareri 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 di Amministrazione 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, inoltre, accesso alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti.

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, T.U.F)

Il Comitato, nominato dal Consiglio di Amministrazione in data 22 aprile 2015 e con durata dell'incarico fino ad approvazione bilancio al 31/12/2017, è composto da 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 proposte relative alla propria remunerazione, così come previsto dal regolamento del Comitato stesso. Ai lavori del Comitato è invitato a partecipare il Direttore delle Risorse Umane della Società, Simona Campanini. Può, altresì, 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 2017, il Comitato:

- ha coadiuvato il Consiglio in occasione della nomina dell'amministratore Mastrangelo Aristide e nell'elaborazione degli orientamenti agli azionisti nell'ambito delle attività connesse al processo di rinnovo dell'organo consiliare;
- ha espletato le attribuzioni di sua competenza con riferimento alle politiche sulle remunerazione;
- ha riferito agli azionisti, nell'Assemblea del 20 aprile 2017, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni;
- ha proposto al Consiglio il sistema di incentivazione ABS per esercizio 2017 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 Manager* e *Middle Manager*.

- Con particolare riferimento ai c.d. “piani di successione”, si è fatto promotore, insieme alla Direzione delle Risorse Umane ed alla Direzione Organizzazione, nei confronti del Consiglio di Amministrazione dell’impostazione, aggiornamento e monitoraggio di un progetto volto a:
 - ✓ assicurare la continuità organizzativa dell’azienda (*business continuity*) con l’identificazione di un modello organizzativo efficace e efficiente nella gestione della complessità aziendale (con sviluppo dei nuovi *business* e dell’estero), ma soprattutto focalizzato sui fattori critici di successo e orientato al raggiungimento delle priorità strategiche;
 - ✓ definire una policy di *succession planning*, al fine di:
 - favorire, a garanzia di un piano di successione degli amministratori esecutivi, la predisposizione da parte della Società di una matrice di eleggibilità nel Consiglio contenente i criteri di individuazione di possibili candidati alla carica di amministratore esecutivo appartenenti all’organizzazione di Servizi Italia;
 - garantire la *business continuity* e agevolare il ricambio generazionale nella Società mediante la definizione di fasi strutturate e di Tavole di Successione per i Dirigenti con responsabilità strategica, *Senior Manager*, ruoli chiave e ruoli speciali dell’organizzazione, per ridurre l’incertezza nella gestione aziendale e poter selezionare i migliori possibili sostituti;
 - gestire, con una procedura strutturata, la successione dell’Amministratore Delegato sia in caso di impedimento temporaneo che di cessazione dall’incarico;
 - favorire la crescita professionale di figure interne alla Società dotate di capacità di *leadership* e assicurare la sostenibilità aziendale di cambiamenti di ruoli tramite l’individuazione di successori a breve e a medio termine per tutte le posizioni manageriali strategiche; implementando per tali figure, piani di sviluppo individuali (sviluppo competenze, sistema *performance management*, *policy* di *retention*) .

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, per il processo di implementazione del progetto di cui sopra, si è avvalso del supporto di: - Direttore Risorse Umane, - Direttore Organizzazione e - primaria società specializzata, ovverosia la Praxi.

Per le informazioni relative alla numerosità di sedute del Comitato e loro durata si rimanda alle tabelle esposte nelle Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari per l’esercizio 2017.

Per l’esercizio in corso si prevede un numero di riunioni in linea con quelle effettuate nell’esercizio precedente, fatti salvi eventuali imprevisti. Alla data della presente Relazione, il Comitato si è già riunito tre volte.

2. I principi guida della Politica di remunerazione

La Società definisce e applica, in generale, una Politica di remunerazione 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 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 allineare i loro interessi al perseguimento 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;
- favorire la fidelizzazione delle risorse chiave del Gruppo, incentivandone la permanenza al suo interno;
- supportare la realizzazione del piano industriale triennale approvato dal Consiglio di Amministrazione;
- motivare la crescita remunerativa secondo parametri comparativi di mercato (paniere di società comparabili a Servizi Italia S.p.A. per settore e dimensioni utilizzato come *benchmark* di mercato);
- strutturare un sistema di remunerazione articolato in una Componente Monetaria Fissa e una componente monetaria 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.

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;
- Dirigenti con responsabilità strategica;
- *Senior Manager, Middle Manager*, figure speciali e chiave.

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

Eventuali scostamenti dai criteri applicativi della Politica di determinazione della remunerazione da parte degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategica, sono preventivamente esaminati dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e approvati dal Consiglio di Amministrazione. La remunerazione dei *Senior Manager* e *Middle Manager*, ovvero delle figure speciali e

chiave è preventivamente approvata dall'Amministratore Delegato, in accordo con il Direttore delle Risorse Umane.

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 generale, della competitività della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei Dirigenti con responsabilità strategica e dei *Senior Manager*, è compiuta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione, con l'eventuale 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, delle specifiche attribuzioni delegate, nonché dell'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 ad approvazione del bilancio al 31/12/2017, è composto da 11 amministratori, tre dei quali sono in possesso dei requisiti di indipendenza. Alla data della presente Relazione, il Consiglio di Amministrazione è composto, per effetto delle dimissioni di un suo componente, da 10 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 (cessato il 17 gennaio 2018)	Amministratore(d)	M
Antonio Paglialonga	Amministratore	M
Lino Zanichelli	Amministratore	M
Vasco Salsi	Amministratore	M
Antonio Aristide Mastrangelo	Amministratore	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.

(d) amministratore cessato dalla carica in data 17 gennaio 2018. Il Consiglio di Amministrazione ha rilevato che, nonostante le dimissioni del consigliere Emil Anceschi, la composizione del Consiglio di Amministrazione risulta comunque in linea con le disposizioni vigenti in materia di

equilibrio di genere e di numerosità degli amministratori muniti dei requisiti di indipendenza. Considerato ciò e l'imminente scadenza del mandato dell'attuale organo amministrativo con l'approvazione del bilancio al 31/12/2017, il Consiglio, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha ritenuto quindi opportuno di non procedere alla cooptazione ai sensi dello statuto societario e dell'art. 2386 del codice civile, ma di sottoporre direttamente alla prossima Assemblea la deliberazione in merito alla nomina dell'intero organo amministrativo.

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

Per la durata dell'incarico, 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. Quanto agli amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche, tale compenso può essere anche formato da una parte fissa ed una variabile, quest'ultima commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi.

L'Assemblea degli Azionisti 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 destinata all'Amministratore Delegato Enea Righi commisurata al raggiungimento di determinati obiettivi previsti nel piano ABS annuale e del Piano LTI Cash; ha, inoltre, deliberato un'indennità di cessazione per la carica dell'Amministratore Delegato.

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.

Tale compenso, formulato in termini complessivi, è stato ripartito dal Consiglio di Amministrazione del 22 aprile 2015 tra gli amministratori, gli amministratori aventi particolari cariche e/o deleghe e i partecipanti ai comitati previsti dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, previo accordo del Collegio Sindacale e conformemente a quanto 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 di Amministrazione;
2. Una componente fissa annuale per gli Amministratori esecutivi (es. Amministratore Delegato);
3. Una componente fissa annuale per gli Amministratori investiti di particolari cariche (es. Presidente, Vice Presidente, Dirigente Preposto, Presidente di Comitato, *Lead Independent Director*);
4. Un'unica componente fissa annuale per gli Amministratori nominati a far parte dei comitati pari alla componente fissa annuale base;
5. Una componente variabile fissa massima, per l'Amministratore Delegato, legata agli obiettivi definiti nel Piano ABS e Piano *LTI Cash*.

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 alla data di approvazione del bilancio di ciascun esercizio di riferimento.

Nel caso di cessazione della carica, l'amministratore percepisce l'emolumento *pro quota* fino alla data di cessazione medesima. In presenza di componenti variabili nel pacchetto retributivo eventualmente versato, si prevede che possano esserci intese contrattuali per le quali la Società possa chiederne la restituzione in tutto o in parte, sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *claw back*). Ogni informazione riguardante la cessazione di carica viene comunicata al mercato in accordo con il principio 6.P.5 del Codice di Autodisciplina.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuta conto della loro partecipazione ai Comitati, e non risulta legata ai risultati economici conseguiti da Servizi Italia S.p.A. (non partecipano al Piano ABS e/o Piano LTI *Cash*). Tale disposizione non si applica nel caso di amministratori non esecutivi che siano anche Dirigenti della Società che potrebbero essere individuati come partecipanti al Piano ABS e/o Piano LTI *Cash*.

In linea generale, il Collegio Sindacale verrà coinvolto ogni qualvolta si presentino fattispecie riguardanti eventi impattanti sulla remunerazione degli amministratori e sulla 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 practice*, è prevista una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi dei membri degli organi sociali, Dirigenti con responsabilità strategica, nell'esercizio delle loro funzioni.

Si precisa che, per l'esercizio 2017, relativamente agli Amministratori:

- non esistono accordi che attribuiscono o consentano 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 per la 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 e/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) ovvero laddove il loro rapporto dovesse cessare a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Si segnala che dopo la chiusura dell'esercizio, la Società, in data 23 gennaio 2018, ha comunicato al mercato, in accordo con il principio 6.P.5 del Codice di Autodisciplina, la cessazione dalla carica dell'amministratore Emil Anceschi.

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 esecutivi e investiti di particolari cariche si compone in generale dei seguenti elementi:

1. componente fissa annuale, in quanto membro del Consiglio di Amministrazione;
2. componente Monetaria Fissa, se l'amministratore è anche dipendente della Società;
3. componente variabile annuale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (Piano *ABS*);
4. componente variabile di medio-lungo termine (LTI), prevista dal Piano *LTI Cash*;
5. eventuali *benefit* riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel caso in cui l'Amministratore sia investito di particolari cariche, ma non siano allo stesso delegate specifiche attribuzioni, la sua remunerazione è composta unicamente dalla componente stabilita dal Consiglio tenendo conto della particolare carica cui l'amministratore è investito.

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 su:

- gli obiettivi del Piano *ABS* per procedere, nell'esercizio successivo, a una verifica della *performance* dell'Amministratore al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi del Piano *ABS* dell'esercizio precedente;
- lo stato di avanzamento della *performance* dell'Amministratore per quello che riguarda il Piano *LTI Cash*.

Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

In Servizi Italia S.p.A., il Consiglio di Amministrazione non ha nominato un Direttore generale. Tale figura coincide con l'Amministratore Delegato. I Dirigenti con responsabilità strategica sono dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione fra coloro che detengono il potere o la responsabilità della pianificazione e del controllo delle attività del Gruppo ovvero il potere di adottare decisioni in grado di incidere sull'evoluzione o sulle prospettive future della stessa Società.

Al 31 dicembre 2017, il Consiglio di Amministrazione ha individuato come Dirigenti con responsabilità strategica: Ilaria Eugeniani (Direttore Amministrativo, Finanza e Controllo) e Maurizio Casol (Direttore Operations industriali).

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 monetaria fissa;
2. una componente monetaria variabile annuale, conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali e individuali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (Piano ABS per l'esercizio di riferimento);
3. una componente monetaria variabile di medio/lungo termine (Piano LTI *Cash*);
4. *benefit* (benefici non monetari) riconosciuti da prassi aziendali e identificati in apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Si segnala che dopo la chiusura dell'esercizio, in data 31 gennaio 2018, nell'ambito di un progetto di riorganizzazione della Società, e per sopraggiunte esigenze personali, è stato risolto consensualmente il rapporto di lavoro con l'ing. Maurizio Casol a far data dal 1° febbraio 2018. Il trattamento economico dell'ing. Casol, in sede di cessazione del rapporto di lavoro, definito secondo le regole e le prassi aziendali in materia nonché le indicazioni contenute nella politica per la remunerazione adottata della Società, ha rappresentato, ai sensi del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221/2010 e del Regolamento OPC adottato da Servizi Italia, un'operazione con parte correlata (in quanto dirigente con responsabilità strategica) di importo esiguo. L'operazione è stata, in ogni caso, esaminata per quanto di sua competenza, dal Comitato per la Remunerazione e Comitato OPC. Alla data di cessazione del rapporto di lavoro, l'ing. Casol non deteneva azioni di Servizi Italia S.p.A.

Senior Manager, Middle Manager e figure speciali/chiave

La remunerazione di *Senior Manager, Middle Manager* e figure speciali/chiave interne all'organizzazione più in generale, è composta dai seguenti elementi:

1. una componente monetaria fissa;
2. un'eventuale componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali previsti nel sistema di incentivazione a breve termine (Piano ABS per l'esercizio di riferimento), se la risorsa è individuata come beneficiario del piano;
3. un'eventuale componente variabile di medio/lungo termine (Piano LTI *Cash*), se la risorsa è individuata come beneficiario del piano;
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 codice civile, 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.

Rispetto 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 medesimi nel corso dello svolgimento dell'Assemblea suddetta.

In particolare, nell'assemblea del 20 aprile 2017, in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale per il triennio 2017-2018-2019, 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 chiusura dell'esercizio sociale cioè fino al 31 dicembre.

In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa D&O (*Directors & Officers*) a fronte della responsabilità civile verso terzi anche a favore dei Sindaci per l'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 concludere contratti di collaborazione o di *directorship*, regolati dalle norme del lavoro autonomo previste dalla normativa vigente. Tale attribuzione 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 *benefit* (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).

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. Valutando l'*Internal Auditor* dotato di specifici requisiti di professionalità, indipendenza e

organizzazione, la Società ritiene, con riferimento alla prossima nomina dell'*Internal Auditor*, nonché alla sua remunerazione e dotazione di risorse, di richiedere al Comitato Controllo e Rischi un parere non vincolante, in linea con quanto previsto dal Codice di Autodisciplina.

3. Bilanciamento degli elementi del pacchetto retributivo del *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 Complessiva a *target* fatto dal 75% di componente monetaria fissa e 25 % di componente monetaria variabile. Nel dettaglio, per quanto riguarda gli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione valuta la particolare carica assegnata e le specifiche attribuzioni eventualmente delegate. In particolare, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente monetaria fissa ha, tendenzialmente, un peso medio del 75% della Retribuzione Complessiva a *target*;
- il premio monetario a *target* del Piano *ABS* è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica di amministratore investito di particolari cariche nella Società (esclusi dunque i compensi percepiti per altri incarichi in diverse società del Gruppo) di peso medio pari a circa il 10% di detto compenso;
- il premio monetario del Piano *LTI Cash* (annualizzato) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso per la carica di Amministratore investito di particolari cariche nella Società (esclusi, dunque, i compensi percepiti per altri incarichi in diverse società del Gruppo) ed ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa il 15% di detto compenso.

Per i Dirigenti con responsabilità strategica, *Senior Manager* e figure speciali/chiaive, la remunerazione è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente monetaria fissa ha, tendenzialmente, un peso medio del 75% della Retribuzione Complessiva a *target*;
- il premio monetario a *target* del Piano *ABS* è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso ed ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa il 10% di detto compenso;
- il premio monetario a *target* del Piano *LTI Cash* (annualizzato) è pari ad una percentuale prestabilita del compenso fisso ed ha, tendenzialmente, un peso medio pari a circa il 15% di detto compenso.

Si segnala, inoltre, che relativamente ai beneficiari (Amministratori esecutivi e/o Dirigenti con responsabilità strategica e figure speciali/chiaive), la Società, come anticipato, ha promosso l'introduzione di clausole di contrattuali c.d. di "*claw – back*", che consentono 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, poi, rivelati manifestamente errati.

4. Criteri della retribuzione variabile

Piano ABS

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

I beneficiari dell'incentivo previsto nel Piano *ABS* sono: gli Amministratori investiti di particolari cariche individuati dal Consiglio di Amministrazione; i Dirigenti con responsabilità strategica, i *Senior Manager*, i *Middle Manager*, e le figure speciali/chiave, che, a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali necessarie per influire sulle determinanti della creazione di valore della Società nell'orizzonte annuale considerato.

Il valore del premio monetario è annuale e viene calcolato come percentuale della componente monetaria fissa in Servizi Italia in atto a specifica data (dalla base di calcolo sono esclusi i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo). L'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore Risorse Umane, nell'individuare i beneficiari, attribuisce a ciascuno di essi la fascia e il corrispondente premio monetario a *target*.

Il sistema prevede una soglia di accesso (*threshold*) al di sotto della quale l'intero premio monetario non può essere percepito e una strategia di incentivazione che lega il risultato conseguito al premio monetario maturato.

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 premio monetario secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento dell'obiettivo *target*: 1 volta il premio monetario;
- al raggiungimento dell'obiettivo minimo: il premio monetario si dimezza;
- al raggiungimento dell'obiettivo massimo: il premio monetario raddoppia.

Gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione sono in linea e coerenti con il *budget* annuale ed hanno la finalità di sostenere la crescita del Gruppo.

La tipologia di obiettivo scelto per il Piano *ABS* è di natura economico finanziaria (EBITDA pianificato a *budget*) nell'esercizio economico di riferimento, in termini percentuali rispetto al fatturato e confrontato con quello effettivamente conseguito ed è uguale per tutti i beneficiari partecipanti al Piano *ABS*.

L'obiettivo, come sopra definito, potrà essere modificato, a cura del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per 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 individuate come Beneficiari, al fine di illustrare il sistema incentivante per l'esercizio 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 *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, in base a fattori economico/gestionali o quantitativi e qualitativi, l'entità percentuale di erogazione del premio. Gli obiettivi potranno, quindi, essere sia di tipo quantitativo, ovvero obiettivi di carattere numerico (valori assoluti, percentuali e/o indici), che di tipo qualitativo (comunque misurabili attraverso comportamenti osservabili, per esempio, lo sviluppo del fatturato su commessa, il miglioramento della marginalità di commessa/miglioramento del costo medio del kg prodotto, il rispetto dei tempi di progetto, la qualità dell'output e la riduzione dei reclami.

La valutazione del raggiungimento dei singoli obiettivi viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione a seguito dell'approvazione del progetto di bilancio dell'esercizio di riferimento; effetti straordinari sia negativi che positivi saranno valutati a consuntivo ad esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione interessa solo i beneficiari presenti per l'intero anno di riferimento, in forza al momento dell'erogazione ed a patto che abbiano 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 2017, si evidenzia che i criteri del Piano *ABS* non sono variati rispetto a quelli dell'esercizio precedente.

Si segnala che il costo complessivo del sistema relativo al Piano *ABS* è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a *target* a costo (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun beneficiario. A tal fine, il bilancio dell'esercizio di riferimento indicherà i suddetti costi per i quali è previsto l'accantonamento. Il costo dunque risulta dedotto dal risultato economico dell'azienda.

Il Comitato per la Remunerazione, il 13 marzo 2018, ha reso esauriente informativa e supporto al Consiglio di Amministrazione, evidenziando il raggiungimento del 100% della *performance target* prevista per l'esercizio 2017 relativa la Piano *ABS*. Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato l'erogazione ai beneficiari, nei termini e modalità stabiliti nel regolamento.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2018, ha approvato un nuovo regolamento del Piano *ABS*, non modificato nei termini sostanziali rispetto al precedente. Lo scopo del piano rimane sempre quello di proseguire nel sostenere il miglioramento della *performance* di valore economico nel breve termine,

promuovere e diffondere la cultura della creazione di valore in tutte le decisioni strategiche e operative, nonché favorire la *retention* di figure manageriali strategiche.

Sistema di incentivazione di medio/lungo periodo: Piano LTI-Cash

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 connesso al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel piano triennale 2015-2016-2017.

I beneficiari dell'incentivo previsto nel piano sono: Amministratori investiti di particolari cariche individuati dal Consiglio di Amministrazione, Dirigenti con responsabilità strategica, *Senior Manager* e figure speciali/chiaive, che a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, coadiuvato dal Direttore Risorse Umane, possiedono le leve gestionali per influire sulle determinanti della creazione di valore del Gruppo nell'orizzonte 2015-2016-2017 considerato.

Il valore del premio monetario viene calcolato come percentuale della componente monetaria fissa in Servizi Italia S.p.A in atto a specifica data, esclusi, quindi, i compensi per incarichi in società facenti parte del Gruppo Servizi Italia. L'Amministratore Delegato, con il supporto del Direttore Risorse Umane, nell'individuare i beneficiari attribuisce a ciascuno di essi la fascia e il corrispondente premio monetario a *target*. Il valore economico del premio monetario a *target* sarà ripartito in egual misura in tre annualità.

Il sistema prevede una soglia di accesso (*threshold*) al di sotto della quale l'intero premio monetario non può essere percepito e una strategia di incentivazione che lega il risultato conseguito al premio monetario maturato.

L'erogazione del premio monetario – 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 del premio monetario secondo i seguenti criteri:

- al raggiungimento dell'obiettivo *target*: 1 volta il premio monetario;
- al raggiungimento dell'obiettivo minimo: il premio monetario si dimezza;
- al raggiungimento dell'obiettivo massimo: il premio monetario raddoppia.

Relativamente al piano, gli obiettivi individuati dal Consiglio di Amministrazione sono in linea e coerenti con il piano industriale triennale 2015-2016-2017 ed hanno la finalità di sostenere la crescita dell'azienda nel triennio.

Il piano prevede un unico obiettivo uguale per tutti i Beneficiari di tipo economico finanziario, che è il Risultato Netto Consolidato di Gruppo cumulato nel triennio e un obiettivo il *Total Shareholder Return* (TSR), legato al valore del titolo azionario della Società e ai dividendi distribuiti e che funge da moltiplicatore/demoltiplicatore del premio monetario maturato.

Il valore minimo del risultato netto consolidato di Gruppo rappresenta la condizione *threshold* del Piano LTI Cash. Ciò significa che se non raggiunto, il premio monetario è nullo.

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

I suddetti obiettivi sono uguali per tutti i partecipanti al Piano LTI-Cash e ad ognuno di essi è stato attribuito un peso. 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.

Per quello che riguarda la erogazione della componente variabile ai beneficiari, il Consiglio, con il supporto del Comitato Nomine e Remunerazione, si riserva di valutare l'opportunità di riconoscere la remunerazione variabile, legata alla componente incentivante di medio-lungo periodo, sulla base di un'analisi del contributo fornito nel perseguimento del risultato. Il tutto, quindi, collegando la remunerazione variabile ad un criterio di merito legato al perimetro di esecutività gestionale del beneficiario e alle eventuali deleghe assegnate ai beneficiari che siano anche amministratori esecutivi.

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) la cui liquidazione avverrà non oltre il primo semestre 2018.

L'erogazione dell'incentivo è condizionata, oltre che al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, alla permanenza del beneficiario in azienda e in nessun caso sarà erogato un premio monetario *pro-quota* basato sul numero di mesi lavorati nel triennio.

Il costo complessivo del Piano LTI Cash è dato dalla valorizzazione dell'incentivo a *target* a costo (inclusi i contributi sociali a carico dell'azienda) per ciascun beneficiario. A tal fine, in bilancio si indicheranno i suddetti costi secondo i principi IAS, spalmando, quindi, nel periodo di *vesting* 2015-2016-2017 la quota parte e prevedendone i relativi accantonamenti. Il costo, così calcolato, sarà autofinanziato nel risultato economico dell'azienda.

Il Comitato per la Remunerazione, il 13 marzo 2018, ha reso esauriente informativa e supporto al Consiglio di Amministrazione, evidenziando il raggiungimento del 100% della *performance target* prevista per il risultato netto consolidato di gruppo cumulato nel periodo di *vesting* 2015-2016-2017.

Il Consiglio di Amministrazione, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha, pertanto, approvato l'erogazione ai beneficiari, nei termini e modalità stabiliti nel regolamento, del premio monetario previsto a

target il quale ha, a sua volta, beneficiato del valore positivo del *Total Shareholder Return* legato al valore del titolo azionario della Società e ai dividendi distribuiti.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2018, ha approvato il regolamento del Piano LTI *Cash* 2018-2020 non modificato nei termini sostanziali rispetto al precedente. Lo scopo del piano rimane sempre quello di proseguire nel sostenere il miglioramento della *performance* di valore economico nel medio termine (triennio 2018-2019-2020), promuovere e diffondere la cultura della creazione di valore in tutte le decisioni strategiche e operative, nonché favorire la *retention* di figure manageriali strategiche.

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

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

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, 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 S.p.A. in occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con un amministratore esecutivo o con un direttore generale, tramite apposito comunicato stampa diffuso al mercato, rende note le informazioni dettagliate riguardanti i processi interni relativi all'attribuzione o al riconoscimento 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 che 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 approvato impegni di indennità su cessazione carica per l'amministratore Enea Righi (Amministratore Delegato in carica fino ad approvazione bilancio 31/12/2017),

da riconoscere in caso di: - scadenza naturale del contratto di *directorship* (approvazione bilancio di esercizio 2017) senza la conferma dell'Amministratore nella medesima carica; - caduta delle deleghe al termine del mandato; - revoca dell'Amministratore senza giusta causa di Servizi Italia; - dimissioni per giusta causa dell'Amministratore.

L'importo dell'indennità di cessazione carica è di ammontare variabile in funzione del momento in cui intervenga la 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, ove dovuta, verrebbe corrisposta con le seguenti modalità:

- quanto al 50%: entro sei mesi dalla cessazione dalla carica;
- quanto al residua 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.

Nel corso dell'esercizio di riferimento in merito a: - indennità in caso di dimissioni, - licenziamento o cessazione del rapporto si segnala che:

- a seguito delle dimissioni rassegnate in data 31 luglio 2017 dall'Amministratore e dirigente Marco Marchetti, lo stesso non ha percepito alcuna indennità di fine carica, mentre per la cessazione del rapporto di lavoro come dirigente della Società l'accordo transattivo intercorso ha previsto l'erogazione, in un'unica soluzione, entro il mese di settembre 2017, di un importo pari ad Euro 270.000 lordi. L'accordo transattivo, di cui sopra, ai sensi del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221/2010 e del Regolamento OPC adottato da Servizi Italia, costituisce un'operazione con parte correlata di minore rilevanza rispetto alla quale il Comitato OPC ha espresso motivato parere favorevole. Alla data di cessazione del rapporto di lavoro, Marco Marchetti deteneva 1.700 azioni di Servizi Italia S.p.A.

Si segnala, altresì, che dopo la chiusura dell'esercizio di riferimento:

- a seguito delle dimissioni rassegnate in data 17 gennaio 2018 dall'Amministratore non esecutivo Emil Anceschi, lo stesso non ha percepito alcuna indennità di fine carica.
- A seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro avvenuto in data 31 gennaio 2018, l'ing. Maurizio Casol (Dirigente con responsabilità strategiche), ha percepito un importo transattivo definito secondo le regole e le prassi aziendali in materia e nel rispetto delle indicazioni contenute nella Politica

di remunerazione. Il trattamento dell'ing. Casol, ha rappresentato, ai sensi del Regolamento approvato con delibera Consob n. 17221/2010 e del Regolamento OPC adottato da Servizi Italia, un'operazione con parte correlata (in quanto Dirigente con responsabilità strategica) di importo esiguo. L'operazione è stata, comunque, esaminata dal Comitato per la Remunerazione e Comitato OPC che non ha sollevato rilievi. Alla data di cessazione del rapporto di lavoro, l'ing. Casol non deteneva azioni di Servizi Italia S.p.A..

6. Patti di non concorrenza

La Società può stipulare con i propri Amministratori esecutivi, Dirigenti con responsabilità strategica, con professionalità particolarmente strategiche di *Senior Manager* 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 valore corrispondente a un determinato numero di anni di remunerazione e comunque impostato secondo la prassi di mercato; (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 2017 la Società non ha stipulato alcun accordo che preveda 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). Si tratta di un accordo che prevede compensi per impegni di non concorrenza della durata di 24 mesi successivi alla 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.

Nel corso dell'esercizio di riferimento, a seguito dell'interruzione del rapporto di lavoro di Marco Marchetti (31 luglio 2017) e per una durata di 36 (trentasei) mesi, è stato stipulato un accordo di non concorrenza e obbligo di riservatezza, con il quale il suddetto Marchetti si è impegnato e si è obbligato, nei confronti di Servizi Italia, ai sensi dell'articolo 2596 codice civile, a non esercitare nel territorio italiano, anche per interposta persona, alcuna e qualsiasi attività e a non trattare affari in concorrenza con le attività svolte da Servizi Italia. L'accordo di non concorrenza e obbligo di riservatezza ha previsto che, a far data 1° novembre 2012 e fino alla cessazione del rapporto di lavoro da dipendente della Società, venisse erogato un importo annuo lordo di Euro 30.000. L'importo complessivo erogato per tutto il periodo del rapporto di lavoro per impegni di non concorrenza e obbligo di riservatezza è stato, quindi, pari a circa Euro 142.500 lordi.

7. Cambiamenti della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di remunerazione proposta per il 2018, rispetto a quella adottata con riferimento all'esercizio finanziario precedente, non presenta modifiche sostanziali alla Relazione pubblicata per l'esercizio precedente.

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

8. Altre informazioni

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

- nella predisposizione della Politica del 2018, 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.

9. Proposta di delibera

Signori Azionisti,

vi ricordiamo che l'Assemblea è tenuta ad esprimere il proprio voto sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione, riferita alla politica generale sulle remunerazioni adottata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Nell'elaborazione della Relazione, Servizi Italia S.p.A. ha tenuto conto di quanto indicato dalle vigenti disposizioni di legge e regolamentari e dal Codice di Autodisciplina delle società quotate a cui la società ha aderito.

Si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione che, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2018 e che è messa a disposizione del pubblico nelle modalità e nei termini previsti dalla normativa vigente, presso la sede della società, presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato IInfo Storage all'indirizzo www.linfo.it, nonché sul sito internet della società www.si-servizitalia.com nella sezione Corporate Governance>Assemblea Soci 2018. Viene quindi, proposta al voto, non vincolante, dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 20 aprile 2018 affinché, ai sensi dell'art. 123-bis comma 6 TUF, deliberi in merito alla Sezione I della stessa.

Signori Azionisti, vi invitiamo a deliberare in senso favorevole sulla "sezione prima" della Relazione sulla Remunerazione.

SEZIONE II

Il resoconto tabellare di seguito presentato per l'informativa all'Assemblea degli Azionisti fornisce un consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2017, evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di 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 stati approvati, da parte dell'Assemblea, 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 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				
Roberto Olivi	Presidente	01/01/2017-31/12/2017	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	Vice Presidente e Amministratore Delegato	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2017									
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	400	-	415 ¹	-	6	10 ²	831	(x) ³
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(III) Totale	400	-	415	-	6	10	831	-
Ilaria Eugeniani	Amministratore Dirigente Preposto	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2017									
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	95	-	-	-	-	95	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate ⁴	-	-	-	-	-	-	-	-
				(III) Totale	95	-	-	-	-	95	-	-
Aristide Mastrangelo	Amministratore	11/09/2017-31/12/2017	31/12/2017									
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	5	-	-	-	-	5	-	-
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	-	-	-
				(III) Totale	5	-	-	-	-	5	-	-

1 Importo dato dalla somma del premio monetario relativo al piano LTI *Cash* relativo al periodo di *vesting* 2015-2016-2017 e del piano ABS relativo all'anno 2017

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

3 Si rimanda al cap. 5 della presente Relazione

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					Totale	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			
Emil Anceschi	Amministratore Cessato in data 17/01/2018	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15	-	-	-	-	-	15	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			15	-	-	-	-	-	15	-	-
Antonio Paglialonga	Amministratore	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15	-	-	-	-	-	15	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			15	-	-	-	-	-	15	-	-
Vasco Salsi	Amministratore	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			15	-	-	-	-	-	15	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			15	-	-	-	-	-	15	-	-
Lino Zanichelli	Amministratore	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2017									
	(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 Cessato il 31/07/2017	01/01/2017-31/07/2017	31/12/2017									
	(I) Compensi nella società che redige il bilancio			87	-	-	-	-	270 ⁵	357	-	-
	(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-	-	-
	(III) Totale			87	-	-	-	-	270	357	-	-

⁵ Importo dell'accordo transattivo accordato con la Società per la cessazione del rapporto di lavoro come dirigente

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				
Romina Guglielmetti	Amministratore Indipendente – Presidente Comitato Controllo e Rischi Membro Comitato Nomine e Remunerazione	01/01/2017-31/12/2017	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	01/01/2017-31/12/2017	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	01/01/2017-31/12/2017	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 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				
Gianfranco Milanese	Presidente del Consiglio Sindacale	20/04/2017-31/12/2017	31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				17,5	-	-	-	-	-	17,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				17,5	-	-	-	-	-	17,5	-	-
Simone Caprari	Sindaco Effettivo	20/04/2017-31/12/2017	31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				14	-	-	-	-	-	14	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				14	-	-	-	-	-	14	-	-
Anna Maria Fellegara	Sindaco Effettivo	01/01/2017-31/12/2017	31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				20	-	-	-	-	-	20	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				20	-	-	-	-	-	20	-	-
Chiara Ferretti	Sindaco Supplente	20/04/2017-31/12/2017	31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Paolo Alberini	Sindaco Supplente	20/04/2017-31/12/2017	31/12/2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

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				
Marco Elefanti	Presidente del Consiglio Sindacale-Cessato	01/01/2017-20/04/2017	31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				7,5	-	-	-	-	-	7,5	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	20 ⁶	20	-	-
(III) Totale				7,5	-	-	-	-	20	27,5	-	-
Andrea Spollero	Sindaco Effettivo Cessato	01/01/2017-20/04/2017	31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				6	-	-	-	-	-	6	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				6	-	-	-	-	-	6	-	-
Ernestina Bosoni	Sindaco Supplente Cessato	01/01/2017-20/04/2017	31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lorenzo Keller	Sindaco Supplente Cessato	01/01/2017-20/04/2017	31/12/2016									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

⁶ Compensi da incarichi in Collegi Sindacali in società 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			Totale	
Veronica Camellini	Presidente Organismo di Vigilanza	01/01/2017-31/12/2017	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	01/01/2017-31/12/2017	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	01/01/2017-31/12/2017	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		01/01/2017-31/12/2017	A tempo indeterminato										
				(I) Compensi nella società che redige il bilancio	258	-	24	-	9	-	291	-	18
				(II) Compensi da controllate e collegate	-	-	-	-	-	60	60	-	-
				(III) Totale	258	-	24	-	9	60	351	-	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)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di Differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Enea Righi	Amministratore Delegato		415 ⁷		01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-
Dirigenti Strategici			117 ⁸		01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-
		Piano ABS – Esercizio 2017	124	-	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-
		Delibera del 13/03/2018							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano LTI Cash – esercizi 2015-2016- 2017	408	-	01/01/2017-31/12/2017	-	-	-	-
		Delibere del 09/06/2015 e 13/03/2018							
(II) Compensi nelle società controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			532	-	-	-	-	-	-

⁷ Importo dato dalla somma del premio monetario relativo al piano LTI Cash relativo al periodo di vesting 2015-2016-2017 e del piano ABS relativo all'anno 2017

⁸ Importo dato dalla somma del premio monetario relativo al piano LTI Cash relativo al periodo di vesting 2015-2016-2017 e del piano ABS relativo all'anno 2017

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 Cessato il 31/07/2017	Servizi Italia S.p.A. Titolo di possesso: <i>diretto</i> Modalità di possesso: <i>diretta</i>	1.700	Nessuna	Nessuna	1.700

Si segnala che il 31 luglio 2017, data di cessazione dalla carica, Marco Marchetti ha dichiarato di possedere i titoli indicati in tabella.