



<http://www.sabaf.it> - sabaf@sabaf.it

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

ai sensi dell'articolo 123-*ter* TUF e dell'articolo 84-*quater* Regolamento Emittenti

Sezione I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

La “Politica Generale per le Remunerazioni” (di seguito anche “politica di remunerazione”) di Sabaf S.p.A., approvata dal Consiglio di Amministrazione il 22 dicembre 2011, aggiornata successivamente in data 20 marzo 2013, 4 agosto 2015, 26 settembre 2017 e 24 marzo 2020, definisce i criteri e le linee guida per la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei membri del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione è stata predisposta:

- attenendosi alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina vigente, approvato nel marzo 2010 e successivamente modificato e integrato, con riserva di adeguamento al nuovo Codice di Corporate Governance delle società quotate, approvato a gennaio 2020 e che sarà applicabile a decorrere dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020;
- in coerenza con le Raccomandazioni 2004/913/CE e 2009/385, alle quali è stata data attuazione legislativa con l’articolo 123-ter del Testo Unico della Finanza (T.U.F.), come da ultimo modificato dal D.Lgs. 49/19.

La politica di remunerazione ha durata di tre anni.

Rispetto alla politica di remunerazione sottoposta ai soci in occasione dell’assemblea del 7 maggio 2019, si segnala l’inserimento della facoltà per il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere del Collegio Sindacale nei casi di cui all’art. 2389 cod. civ., di deliberare il riconoscimento di un bonus *una tantum* agli Amministratori muniti di particolari cariche e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche alle condizioni e nei limiti di cui all’art. 3 della politica di remunerazione.

1. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e implementazione della politica di remunerazione

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

- Determina il compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione, comprensivo di un importo fisso e di gettoni di presenza
- Delibera i piani di compensi basati sull’attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti
- Esprime un voto vincolante in merito alla Politica di Remunerazione, illustrata nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione
- Esprime un voto non vincolante in merito alla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso per gli Amministratori muniti di particolari cariche
- Definisce la politica di remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche
- Sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine, delibera la sottoscrizione di Patti di Non Concorrenza nei confronti dell’Amministratore Delegato e dei dirigenti

- Su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve e di lungo termine da assegnare all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con responsabilità strategiche
- Su proposta dell'Amministratore Delegato, definisce i piani di incentivazione basati su compensi variabili di breve termine destinati al Management aziendale e ad altri dipendenti
- Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, delibera l'assegnazione di benefici non monetari ai dirigenti
- Formula proposte all'Assemblea sui piani di compensi basati sull'attribuzione di strumenti finanziari nei confronti di amministratori e dipendenti
- Predisporre la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'articolo 123-ter TUF e dell'articolo 84-quater Regolamento Emittenti
- Assicura che la remunerazione erogata e maturata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella politica di remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione
- In occasione della cessazione dalla carica e/o dello scioglimento del rapporto con l'Amministratore Delegato, con Amministratori muniti di particolari cariche o con un direttore generale, rende note mediante un comunicato, diffuso al mercato ad esito dei processi interni che conducono all'attribuzione o al riconoscimento di eventuali indennità e/o altri benefici, informazioni dettagliate in merito:
 - a) all'attribuzione o al riconoscimento di indennità e/o altri benefici, alla fattispecie che ne giustifica la maturazione e alle procedure deliberative seguite a tal fine all'interno della società;
 - b) all'ammontare complessivo dell'indennità e/o degli altri benefici, alle relative componenti (inclusi i benefici non monetari, il mantenimento dei diritti connessi a piani di incentivazione, il corrispettivo per gli impegni di non concorrenza od ogni altro compenso attribuito a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma) e alla tempistica della loro erogazione (distinguendo la parte corrisposta immediatamente da quella soggetta a meccanismi di differimento);
 - c) all'applicazione di eventuali clausole di restituzione (*claw-back*) o trattenimento (*malus*) di una parte della somma;
 - d) alla conformità degli elementi indicati alle precedenti lettere a), b) e c) rispetto a quanto indicato nella politica per la remunerazione, con una chiara indicazione dei motivi e delle procedure deliberative seguite in caso di difformità, anche solo parziale, dalla politica stessa;
 - e) informazioni circa le eventuali procedure che sono state o saranno seguite per la sostituzione dell'amministratore esecutivo o del direttore generale cessato.

Per la predisposizione della politica non sono, allo stato, intervenuti esperti indipendenti o consulenti, di cui la società si riserva comunque di avvalersi all'occorrenza; la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi che non esecutivi, e dei componenti dell'organo di controllo è stata definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile di dare corretta attuazione alla politica di remunerazione.

COMITATO PER LA REMUNERAZIONE E LE NOMINE

- Formula proposte al Consiglio, in assenza dei diretti interessati, per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori muniti di particolari cariche
- Esamina, con il supporto della Direzione Risorse Umane, la politica per la remunerazione dei dirigenti, con particolare riguardo ai Dirigenti con responsabilità strategiche

- Formula suggerimenti e proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione degli obiettivi a cui legare la componente variabile annuale e gli incentivi di lungo termine destinati all'Amministratore Delegato, agli Amministratori muniti di particolari cariche e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, al fine di garantirne l'allineamento con gli interessi a lungo termine degli azionisti e con la strategia aziendale
- Monitora la concreta applicazione della politica di remunerazione e accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi d'incentivazione variabile a breve e lungo termine degli Amministratori e dei dirigenti
- Istruisce le proposte al Consiglio di Amministrazione dei piani di compensi basati su strumenti finanziari
- Valuta l'adeguatezza, la concreta applicazione e la coerenza della politica di remunerazione, anche in riferimento alla effettiva performance aziendale, formulando suggerimenti e proposte di modifica
- Segue l'evoluzione del quadro normativo di riferimento e le best practice di mercato in materia di remunerazione, cogliendo spunti per l'impostazione della politica retributiva e identificando aspetti di miglioramento della Relazione sulla Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione e le Nomine attualmente in carica è composto da tre membri non esecutivi, a maggioranza indipendenti (Daniela Toscani, Stefania Triva, e Alessandro Potestà), in possesso di conoscenza ed esperienza in materia contabile, finanziaria e di politiche retributive ritenute adeguate dal Consiglio.

COLLEGIO SINDACALE

- Il Collegio Sindacale esprime i pareri richiesti dalla normativa vigente sulle proposte di remunerazione degli Amministratori che ricoprono particolari cariche.
- Alle riunioni del Comitato per la Remunerazione e le Nomine può partecipare il Collegio Sindacale, ovvero il Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da lui designato.

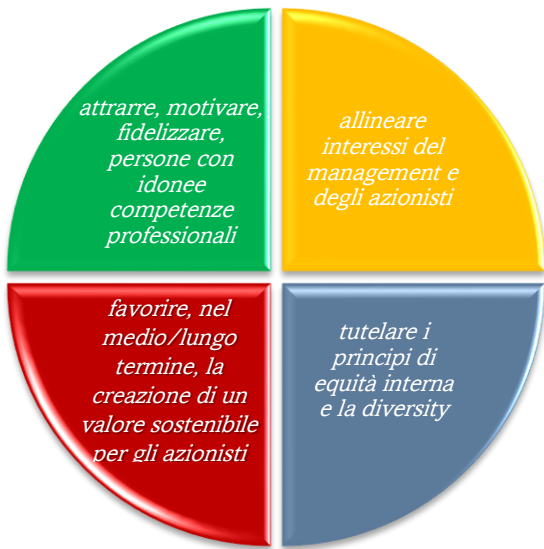
DIREZIONE RISORSE UMANE

Attua operativamente quanto deliberato dal Consiglio.

*** **

2. Finalità perseguite con la politica di remunerazione

La Società ritiene che la Politica di remunerazione rappresenti uno strumento volto a:



- Garantire la competitività dell'impresa sul mercato del lavoro e attrarre, motivare, fidelizzare persone con idonee competenze professionali;
- Tutelare i principi di equità interna e la *diversity*;
- Allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti;
- Favorire nel medio-lungo termine la creazione di un valore sostenibile per gli azionisti e mantenere un'adeguata competitività dell'azienda nel settore in cui opera;
- Perseguire il successo sostenibile della società e tenere conto della necessità di disporre, di trattenere e di motivare persone dotate della competenza e della professionalità

richieste dal ruolo ricoperto nella società.

La politica di remunerazione prevede la strutturazione della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo tale che essa sia costituita in misura significativa da compensi variabili, anche costituiti da strumenti finanziari: (i) la cui corresponsione è condizionata al raggiungimento di obiettivi comuni (in particolare, l'EBIT di Gruppo) e/o di obiettivi individuali, non solo di natura economico-finanziaria, ma anche tecnico-produttivi e/o socio-ambientali; (ii) assoggettati, in parte, ad adeguati meccanismi di *retention* e di differimento. In tale contesto, la politica mira ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici previsti dai piani industriali *pro-tempore* vigenti ed a creare valore nel lungo termine per gli *stakeholders*, in coerenza anche con i principi della responsabilità sociale d'impresa.

3. Linee guida e strumenti della politica di remunerazione

La definizione di un pacchetto retributivo corretto e sostenibile tiene conto di tre principali strumenti:

- Retribuzione fissa
- Retribuzione variabile (di breve e di medio-lungo periodo)
- Benefit

Di seguito vengono analizzate le singole componenti retributive.

COMPONENTE FISSA ANNUALE

La componente fissa della remunerazione degli Amministratori è tale da attrarre e motivare individui aventi adeguate competenze per le cariche loro affidate nell'ambito del Consiglio, avendo come riferimento i compensi riconosciuti per gli stessi incarichi da altre società industriali italiane quotate in Borsa di dimensioni paragonabili.

L'Assemblea degli azionisti delibera in merito al compenso spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione, comprensivo di un ammontare fisso e di gettoni di presenza.

Per quanto concerne la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere del Collegio Sindacale, determina il compenso fisso aggiuntivo.

Agli amministratori che partecipano ai comitati interni al Consiglio (Comitato Controllo e Rischi, Comitato per la Remunerazione e le Nomine) sono riconosciuti compensi comprensivi di un ammontare in misura fissa e di gettoni di presenza volti a remunerare l'impegno loro richiesto.

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuto un compenso fisso annuale, determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Ai membri del Collegio Sindacale è riconosciuto un emolumento fisso, il cui ammontare è determinato dall'Assemblea, all'atto della nomina.

INDENNITÀ PER LA CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO

Per l'Amministratore Delegato è previsto un accordo che regola *ex ante* la parte economica riguardante una cessazione anticipata del rapporto in essere, nel quale è predeterminato l'ammontare dell'indennità erogabile.

Per gli altri Amministratori e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti accordi che regolino *ex ante* la parte economica riguardante una cessazione anticipata del rapporto in essere. In caso di interruzione del rapporto per motivi diversi dalla giusta causa o giustificati motivi da parte del datore di lavoro, è politica della Società perseguire accordi consensuali per la chiusura del rapporto, nel rispetto degli obblighi di legge e di contratto.

Per gli Amministratori non è previsto un trattamento di fine mandato.

Sono previsti patti di non concorrenza nei confronti dell'Amministratore Delegato e di alcuni dirigenti che a lui riportano, i cui termini sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato per la Remunerazione e Nomine.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	CARICHE SOCIETARIE				
	Amministratori Esecutivi	Amministratori Non Esecutivi	Membri di Comitati interni al CdA	Dirigenti con responsabilità strategiche	Sindaci
COMPONENTI FISSE	- Compenso Fisso per carica di Amministratore - Compenso Fisso per Amministratori investiti di particolari cariche	- Compenso Fisso per carica di Amministratore - Gettone di presenza	- Compenso fisso per Amministratori membri di Comitati interi al CdA - Gettone di presenza	- CCNL dei Dirigenti Industriali	- Emolumento Fisso
INDENNITÀ PER CESSAZIONE ANTICIPATA RAPPORTO	- Remunerazione per patto di non concorrenza (<i>solo per Amministratore Delegato</i>)	N/A	N/A	- Remunerazione per patto di non concorrenza	N/A

COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO (ANNUALE)

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e in coerenza con il budget, definisce un piano di MBO, a beneficio di:

- Dirigenti con responsabilità strategiche
- altre persone, individuate dall'Amministratore Delegato, tra i manager che a lui riportano direttamente o che riportano ai manager suddetti.

Il piano prevede la definizione di un obiettivo comune (l'EBIT di Gruppo, considerato il principale indicatore della performance economica del Gruppo) e di obiettivi individuali, quantificabili e misurabili, di natura economico-finanziaria, tecnico-produttivi e/o socio-ambientali.

Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, in coerenza con il budget.

Gli obiettivi degli altri destinatari dei piani di incentivazione sono definiti dall'Amministratore Delegato, in coerenza con il budget.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine e previo parere del Collegio Sindacale nei casi di cui all'art. 2389 cod. civ., può deliberare il riconoscimento di un bonus *una tantum* agli Amministratori muniti di particolari cariche e/o ai Dirigenti con responsabilità strategiche. La delibera dovrà essere motivata e giustificata da circostanze eccezionali, coerenti con gli obiettivi della politica per la remunerazione e, in particolare, con quello di perseguire il successo sostenibile della società. In nessun caso il bonus *una tantum* potrà essere superiore ad una quota pari al 50% della componente fissa annuale della remunerazione dell'Amministratore munito di particolari cariche o del Dirigente con responsabilità strategiche interessato.

Agli amministratori non esecutivi non sono riconosciuti compensi variabili.

COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO TERMINE

Nel rispetto della delibera assembleare, su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine, e sentito il parere del Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione approva un piano di incentivazione di lungo termine basato su strumenti finanziari (*stock grants*).

I Beneficiari, ove non già individuati nel Piano, sono individuati dal Consiglio di Amministrazione tra i componenti del Consiglio di Amministrazione e/o tra i dirigenti della Società o di Società Controllate che rivestono o rivestiranno funzioni chiave nell'attuazione del Piano Industriale. Nel caso dell'Amministratore Delegato e/o di Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, l'individuazione è effettuata a fronte di proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

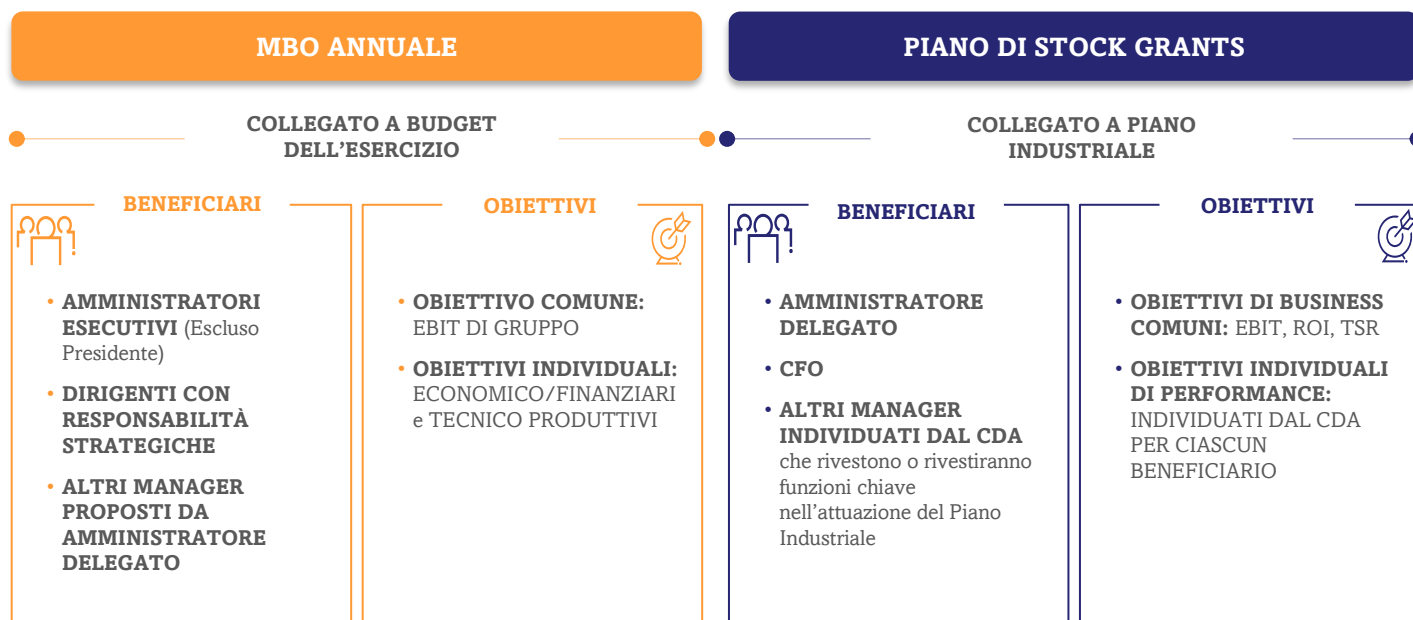
Il Consiglio di Amministrazione individua il numero complessivo di diritti da assegnare a ciascun beneficiario (nel rispetto dei limiti fissati dall'Assemblea). L'attribuzione, totale o parziale, delle azioni è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, al termine del periodo di maturazione dei diritti (*vesting*); per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche l'attribuzione è effettuata a fronte di proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

L'attribuzione delle azioni è legata a obiettivi di performance (di business e individuali) predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di lungo periodo.

L'attribuzione delle azioni legata al raggiungimento di obiettivi di business non è prevista, neppure in parte, in caso di mancato raggiungimento di almeno l'80% di tali obiettivi.

L'attribuzione delle azioni è condizionata alla perduranza del rapporto di lavoro e/o di collaborazione e/o di amministrazione tra il beneficiario e la società alla data di approvazione del bilancio relativo all'anno in cui è prevista l'attribuzione stessa, secondo i criteri stabiliti dal piano di incentivazione.

I piani di incentivazione basati su azioni, ove deliberati a decorrere dall'esercizio 2021, prevedranno che una parte prevalente del piano abbia un periodo complessivo di maturazione dei diritti e di mantenimento delle azioni attribuite pari ad almeno cinque anni.



COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		CARICHE SOCIETARIE	
		Amministratori Esecutivi e Dirigenti con Responsabilità strategiche	Altre persone individuate dall'AD/CdA
COMPONENTI VARIABILI	COMPONENTE VARIABILE DI BREVE PERIODO	- Piano di MBO annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali - Eventuale bonus una tantum	- Piano di MBO annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo comune e di obiettivi individuali - Eventuale bonus una tantum
	COMPONENTE VARIABILE DI LUNGO PERIODO	- Piano di <i>Stock Grants</i> basato sul raggiungimento di obiettivi di business e obiettivi di performance individuali	- Piano di <i>Stock Grants</i> basato sul raggiungimento di obiettivi di business e obiettivi di performance individuali

BENEFICI NON MONETARI

Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi: A favore di Amministratori, Sindaci e dirigenti della Società è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

Polizza vita e copertura spese mediche: Ai dirigenti sono altresì riconosciute una polizza vita e la copertura delle spese mediche (FASI), entrambe previste dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali; è inoltre stipulata una polizza integrativa per la copertura della quota di spese mediche non coperte dai rimborsi FASI.

Autovetture aziendali: Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione può prevedere l'assegnazione di autovetture aziendali per i dirigenti.

Costi di alloggio: Su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Consiglio di Amministrazione può prevedere per i dirigenti la messa a disposizione di un'abitazione, la possibilità di rimborsare il canone di locazione dell'abitazione o di rimborsare temporaneamente i costi per l'alloggio in una struttura alberghiera.

BONUS DI INGRESSO

Con l'obiettivo di attrarre individui di spiccata professionalità, il Consiglio può deliberare l'assegnazione di bonus di ingresso ai dirigenti neo-assunti.

CLAUSOLE DI CLAW BACK E DI MALUS

A partire dal 2018, la Società istituisce meccanismi di correzione ex-post della componente variabile della remunerazione e clausole di *claw-back* volte a 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.

COMPENSI PER CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE

Agli Amministratori e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche possono essere riconosciuti compensi - esclusivamente in misura fissa - per cariche ricoperte in società controllate. Tali compensi, oltre all'approvazione da parte degli organi competenti delle società controllate, sono soggetti al parere favorevole del Comitato per la Remunerazione e le Nomine.

COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE		CARICHE SOCIETARIE			
		Amministratori Esecutivi	Amministratori Non Esecutivi	Dirigenti con responsabilità strategiche	Sindaci
BENEFIT E ALTRE COMPONENTI	BENEFICI NON MONETARI	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi > Polizza vita, a copertura delle spese mediche (FASI), spese mediche integrativa > Autovetture aziendali	> Polizza di Responsabilità Civile verso terzi
	CARICHE IN SOCIETÀ CONTROLLATE	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A	> Compensi fissi per cariche ricoperte in società controllate	N/A

4. Remunerazione del Consiglio di Amministrazione, del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dei Vice-Presidenti, dell'Amministratore Delegato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e del Collegio Sindacale

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Assemblea degli azionisti è responsabile della determinazione del compenso annuo lordo (importo massimale) spettante agli Amministratori, comprensivo di un importo fisso e di gettoni di presenza.

I membri del Consiglio beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

REMUNERAZIONE DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL VICE-PRESIDENTE

Al Presidente e al Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione non sono riconosciuti compensi variabili, ma solo compensi aggiuntivi a quelli di amministratori per le particolari cariche ricoperte.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La remunerazione dell'Amministratore Delegato comprende le seguenti componenti:

Emolumento fisso per la carica di Amministratore: l'Amministratore Delegato è destinatario del compenso fisso per la carica di Consigliere di Amministrazione (*ex art. 2389 I comma c.c.*).

Polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi: è stipulata una polizza assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

Componente variabile di lungo termine: l'incentivo di lungo termine è legato al raggiungimento di obiettivi di performance, proposti dal Comitato per la Remunerazione e le Nomine al Consiglio di Amministrazione, ed ha un orizzonte triennale, coincidente con il mandato del Consiglio di Amministrazione.

Qualora all'Amministratore Delegato sia assegnato anche un ruolo dirigenziale all'interno del Gruppo Sabaf, il Consiglio delibera in merito all'assegnazione dei seguenti strumenti di remunerazione aggiuntivi:

- **Retribuzione Annuale Lorda fissa:** il compenso fisso è determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.
- **Patto di Non Concorrenza:** assegnazione di un compenso fisso annuo, a fronte della sottoscrizione di un Patto di Non Concorrenza con la Società.
- **Componente variabile di breve termine:** incentivo annuo, legato al raggiungimento degli obiettivi previsti dal piano di MBO, approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione e le Nomine. In occasione dell'approvazione annuale, il Consiglio di Amministrazione delibera in merito all'importo massimo della componente variabile annuale, alle modalità e alle tempistiche per la sua liquidazione. L'Amministratore Delegato può risultare assegnatario di un bonus *una tantum* alle condizioni e nei limiti previsti dalla politica di remunerazione.
- **Benefit:** possono essere assegnati i benefici previsti per la dirigenza della Società: Polizza vita e copertura spese mediche, assegnazione di autovettura aziendale; rimborso del canone di locazione dell'abitazione.

REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Remunerazione Annuale Lorda fissa: i rapporti di lavoro dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono regolati dal Contratto Nazionale dei Dirigenti Industriali. In tale ambito, il compenso fisso è determinato in misura di per sé sufficiente a garantire un adeguato livello di retribuzione di base, anche nel caso in cui le componenti variabili non fossero erogate a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi.

Componenti variabili di breve e lungo termine: i Dirigenti aventi responsabilità strategiche sono destinatari dei piani di incentivazione di breve e lungo termine (ref. paragrafo 3). All'atto dell'approvazione dei piani di incentivazione di breve e di lungo termine, il Consiglio di Amministrazione è incaricato di fissare gli importi massimi dei compensi variabili, le modalità e le tempistiche per la liquidazione di tale compenso. I Dirigenti con responsabilità strategiche possono risultare assegnatari di un bonus *una tantum* alle condizioni e nei limiti previsti dalla politica di remunerazione.

Benefit: i Dirigenti con responsabilità strategiche godono dei benefici previsti per la dirigenza della Società (Polizza vita e copertura spese mediche; assegnazione di autovettura aziendale) e sono coperti da una polizza per rischi professionali.

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci è determinato dall'Assemblea degli azionisti che definisce un valore fisso per il Presidente e per gli altri sindaci effettivi.

I membri del Consiglio beneficiano di una copertura assicurativa per responsabilità civile verso terzi derivante da atto illecito commesso nell'esercizio delle rispettive mansioni, in seguito a violazioni di obblighi derivanti dalla legge, dallo Statuto, con la sola esclusione del dolo. La stipula di tale polizza è deliberata dall'Assemblea degli azionisti.

5. Deroghe alla politica di remunerazione

Ai sensi dell'art. 123-ter comma 3-bis TUF, in presenza di circostanze eccezionali (come sotto definite), la società può derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, con riguardo alle previsioni riguardanti i compensi variabili di lungo termine e le indennità per la cessazione anticipata del rapporto, di cui al paragrafo 3 della politica di remunerazione.

La deroga potrà essere effettuata soltanto nel rispetto delle procedure del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (Operazioni con Parti Correlate).

Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Sezione II - REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE NELL'ESERCIZIO 2019

La presente sezione, nominativamente per gli Amministratori e i Sindaci:

- fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, evidenziandone la coerenza con la Politica in materia di remunerazione di Sabaf;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento (2019) 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.

Le componenti della remunerazione degli Amministratori per l'esercizio 2019

La remunerazione riconosciuta agli Amministratori in carica per l'esercizio 2019 è rappresentata dalle seguenti componenti:

- Un compenso fisso annuo, deliberato dall'Assemblea dell'8 maggio 2018 che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di suddividere, nel rispetto del limite massimo di euro 400.000,00 stabilito dall'Assemblea, come segue:
 - o euro 20.000 attribuiti indistintamente a ogni consigliere;
 - o euro 10.000 attribuiti a ciascun consigliere membro dei comitati costituiti in seno al Consiglio stesso (Comitato Controllo e Rischi e Comitato per la Remunerazione e le Nomine);
 - o compenso aggiuntivo di euro 160.000 suddiviso tra Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vicepresidente e Amministratore Delegato come dettagliato nella tabella successiva;
- Un gettone di presenza di euro 1.000 spettante soltanto agli Amministratori non esecutivi, per ogni presenza fisica alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e alle riunioni dei Comitati costituiti in seno al Consiglio.

Per i consiglieri esecutivi assunti con la qualifica di dirigenti, è riconosciuta anche una retribuzione fissa da lavoro dipendente, e un compenso fisso per le cariche ricoperte in Società controllate del Gruppo.

Con riferimento alle componenti variabili, destinate ai soli amministratori esecutivi (ad esclusione del Presidente), si evidenzia quanto segue:

- In relazione al piano di incentivazione variabile annuale fissato per l'anno 2018, sono maturati compensi nell'esercizio precedente (ed erogati nell'anno 2019) pari a euro 99.374.
- Con riferimento al piano di incentivazione annuale relativo all'esercizio 2019, l'Amministratore Delegato Pietro Iotti ha maturato compensi variabili pari a euro 45.000, mentre il Consigliere

Gianluca Beschi ha maturato compensi variabili pari a euro 15.892, per il parziale raggiungimento degli obiettivi del piano MBO 2019.

In attuazione della Politica, nel 2018 Sabaf ha introdotto un piano di *stock grants* rivolto agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti del Gruppo che rivestono o rivestiranno funzioni chiave nell'attuazione del Piano Industriale. Tra i Beneficiari già individuati nel Piano, vi sono l'Amministratore Delegato e il Consigliere Gianluca Beschi. L'assegnazione delle azioni è subordinata al raggiungimento di obiettivi aziendali (basati sul ROI, TSR e EBITDA) e individuali nell'arco del triennio 2018-2020, coerenti con gli obiettivi del Piano Industriale. Per maggiori dettagli, si rimanda alle informazioni contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, dell'art. 84-*bis* della delibera Consob n. 11971/99, sottoposto all'Assemblea degli Azionisti in data 8 maggio 2018.

La remunerazione dei Sindaci per l'esercizio 2019

La remunerazione riconosciuta ai Sindaci per l'esercizio 2019 è rappresentata da un compenso fisso determinato dall'Assemblea del 8 maggio 2018, pari a complessivi euro 70.000.

La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2019

La remunerazione degli altri dirigenti con responsabilità strategiche (Direttore Tecnico e due Direttori Commerciali) è rappresentata da una retribuzione fissa da lavoro dipendente complessiva di euro 420.743, e dai seguenti compensi variabili:

- Con riferimento al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2018, nel corso del 2019 sono stati erogati compensi complessivi per euro 51.635.
- Con riferimento al piano di incentivazione variabile (MBO) del 2019, sono maturati compensi complessivi di euro 50.890, la cui erogazione è differita e condizionata al permanere del rapporto di lavoro.

Sono stati inoltre erogati compensi da società controllate per complessivi euro 94.500.

I tre dirigenti con responsabilità strategiche rientrano tra i Beneficiari del piano di *stock grants*, approvato nel corso del 2018, in attuazione della Politica di Remunerazione. Per maggiori dettagli, si rimanda alle informazioni contenute nel Documento informativo redatto ai sensi dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, dell'art. 84-*bis* della delibera Consob n. 11971/99, sottoposto all'Assemblea degli Azionisti in data 8 maggio 2018.

Per il dettaglio dei compensi corrisposti nell'esercizio 2019, si rimanda alle tabelle sottostanti (Tab. 1, Tab. 2 e Tab. 3), in cui sono indicati nominativamente i compensi corrisposti ad Amministratori, Sindaci, e, a livello aggregato, agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, tenuto conto di eventuali cariche ricoperte per una frazione di anno. È fornita inoltre separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate ad eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società.

Con particolare riferimento alla **Tabella 1**, nella colonna:

- “Compensi fissi” sono riportati, per la parte di competenza dell’esercizio 2019, gli emolumenti fissi deliberati dall’Assemblea (e ripartiti con delibera del Consiglio di Amministrazione), ivi inclusi i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389, comma 3, codice civile); i gettoni di presenza valorizzati secondo quanto deliberato dall’Assemblea; le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell’anno, al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.
- “Compensi per la partecipazione ai Comitati”, è riportato, per la parte di competenza dell’esercizio 2019, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti internamente al Consiglio e i relativi gettoni di presenza.
- “Bonus e altri incentivi” sono incluse le quote di retribuzioni variabili maturate nell’esercizio, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3, colonne “Bonus dell’anno - erogabile/erogato”, “Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati” e “Altri Bonus”.
- “Benefici non monetari” è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore delle polizze assicurative in essere e delle autovetture aziendali assegnate.
- “Altri compensi” sono riportate, per la parte di competenza dell’esercizio 2019, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite.
- “Totale” è indicata la somma degli importi delle precedenti voci.

Per il dettaglio delle altre voci si rimanda all’allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Consob del 14 maggio 1999, n. 11971.

Nella **Tabella 2** sono riportate le informazioni relative al piano di *stock grants* deliberato dall’Assemblea degli Azionisti e rivolto agli amministratori esecutivi e ai dirigenti del Gruppo che rivestono o rivestiranno funzioni chiave nell’attuazione del Piano Industriale. In particolare nella colonna:

- “Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti *non vested* nel corso dell’esercizio” sono riportati gli strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti e *non vested* nel corso dell’esercizio, con indicazione del periodo di *vesting*;
- “Strumenti finanziari assegnati nel corso dell’esercizio” sono indicati gli strumenti finanziari assegnati nel corso dell’anno, con indicazione del *fair value* alla data di assegnazione, del periodo di *vesting*, della data di assegnazione e del prezzo di mercato all’assegnazione;
- “Strumenti finanziari *vested* nel corso dell’anno e non attribuiti” sono declinati numero e tipologia di strumenti *vested* nell’esercizio e non attribuiti;
- “Strumenti finanziari *vested* nel corso dell’anno e attribuibili” sono riportate informazioni sugli strumenti *vested* nel corso dell’esercizio di riferimento e attribuibili, con indicazione del valore alla data di maturazione.

Per “periodo di *vesting*” si intende il periodo intercorrente tra il momento in cui viene assegnato il diritto a partecipare al sistema di incentivazione e quello in cui il diritto matura. Gli strumenti finanziari *vested*

nel corso dell'esercizio e non attribuiti sono gli strumenti finanziari per i quali il periodo di *vesting* si è concluso nel corso dell'esercizio e che non sono stati attribuiti al destinatario per la mancata realizzazione delle condizioni a cui l'attribuzione dello strumento era condizionata (ad esempio, il mancato raggiungimento degli obiettivi di performance).

Il valore alla data di maturazione è il valore degli strumenti finanziari maturato, anche se non ancora corrisposto (ad esempio, per la presenza di clausole di *lock up*), alla fine del periodo di *vesting*.

Per il dettaglio delle altre voci si rimanda all'allegato 3A, schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento Consob del 14 maggio 1999, n. 11971.

All'interno della **Tabella 3** sono riportate le informazioni in merito ai piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, in particolare sono riportate:

Per la sezione "Bonus dell'anno"

- Nella colonna "erogabile / erogato" il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. upfront).
- Nella colonna "Differito" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Per la sezione "Bonus di anni precedenti"

- Nella colonna "Non più erogabili" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.
- Nella colonna "Erogabile/Erogati" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.
- Nella colonna "Ancora differiti" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

Da ultimo, nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Infine, nella **Tabella 4** sono indicate, ai sensi dell'art 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Sabaf S.p.A. che risultano detenute da Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultante dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione dell'anno. Il numero delle azioni è indicato nominativamente per gli amministratori e in forma aggregata per i dirigenti con responsabilità strategiche.

TAB. 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche nell'esercizio 2019

(dati espressi in euro)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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					
Consiglio di Amministrazione												
Giuseppe Saleri	Presidente	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I)	Compensi in Sabaf S.p.A.			160.000 ^(a)	0	0	0	0	0	160.000	0	0
(II)	Compensi da controllate e collegate			8.000	0	0	0	0	0	8.000	0	0
(III)	Totale			168.000	0	0	0	0	0	168.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 140.000 quale compenso per la carica di Presidente</i>												
Nicla Picchi	Vicepresidente	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I)	Compensi in Sabaf S.p.A.			38.000 ^(a)	14.000 ^(b)	0	0	0	15.000	67.000	0	0
(II)	Compensi da controllate e collegate			0	0	0	0	0	5.000	5.000	0	0
(III)	Totale			38.000	14.000	0	0	0	20.000 ^(c)	72.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore, euro 10.000 quale compenso per la carica di Vicepresidente ed euro 8.000 quali gettoni di presenza al CdA</i>												
<i>(b) di cui euro 10.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi ed euro 4.000 quali gettoni di presenza al Comitato</i>												
<i>(c) di cui euro 15.000 quale compenso di componente dell'Organismo di Vigilanza di Sabaf S.p.A. ed euro 5.000 quale compenso di componente dell'Organismo di Vigilanza della controllata Faringosi Hinges S.r.l.</i>												
Pietro Iotti	Amministratore e Delegato	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I)	Compensi in Sabaf S.p.A.			330.000 ^(a)	0	73.000	0	10.197	0	413.197	0	0
(II)	Compensi da controllate e collegate			44.083	0	0	0	0	0	44.083	0	0
(III)	Totale			374.083	0	73.000	0	10.197	0	457.280	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore, euro 10.000 quale compenso per la carica di Amministratore Delegato e euro 300.000 quale compenso per la carica di Direttore Generale (inclusivi di € 30.000 relativi alla Remunerazione per patto di non concorrenza)</i>												

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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					
Gianluca Beschi	Consigliere	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				161.265 ^(a)	0	26.374	0	5.395	0	193.034	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				70.000	0	0	0	0	0	70.000	0	0
(III) Totale				231.265	0	26.374	0	5.395	0	263.034	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 141.265 quale compenso per la carica di Direttore Amministrazione, Finanza e Controllo</i>												
Carlo Scarpa	Consigliere	23 gen – 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				27.000 ^(a)	13.000 ^(b)	0	0	0	0	40.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				27.000	13.000	0	0	0	0	40.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 7.000 quali gettoni di presenza al CdA</i>												
<i>(b) di cui euro 10.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi ed euro 3.000 quali gettoni di presenza al Comitato</i>												
Alessandro Potestà	Consigliere	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				27.000 ^(a)	14.000 ^(b)	0	0	0	0	41.000	0	0
(I) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				27.000	14.000	0	0	0	0	41.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 7.000 quali gettoni di presenza al CdA</i>												
<i>(b) di cui euro 10.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine ed euro 4.000 quali gettoni di presenza al Comitato</i>												
Claudio Bulgarelli	Consigliere	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				25.000 ^(a)	0	0	0	0	0	25.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				25.000	0	0	0	0	0	25.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 5.000 quali gettoni di presenza al CdA</i>												

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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					
Daniela Toscani	Consigliere	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				27.000 ^(a)	27.000 ^(b)	0	0	0	0	54.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				27.000	27.000	0	0	0	0	54.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 7.000 quali gettoni di presenza al CdA</i>												
<i>(b) di cui euro 10.000 quale membro del Comitato Controllo e Rischi, euro 10.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine ed euro 7.000 quali gettoni di presenza ai Comitati</i>												
Stefania Triva	Consigliere	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				26.000 ^(a)	14.000 ^(b)	0	0	0	0	40.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				26.000	14.000	0	0	0	0	40.000	0	0
<i>(a) di cui euro 20.000 quale compenso di amministratore ed euro 6.000 quali gettoni di presenza al CdA</i>												
<i>(b) di cui euro 10.000 quale membro del Comitato Remunerazione e Nomine ed euro 4.000 quali gettoni di presenza al Comitato</i>												
Amministratori cessati nel periodo di riferimento												
Renato Camodeca	Consigliere	1 gen - 23 gen 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				0	0	0	0	0	0	0	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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					
Collegio Sindacale												
Alessandra Tronconi	Presidente	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				30.000	0	0	0	0	0	30.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				3.750	0	0	0	0	0	3.750	0	0
(III) Totale				33.750	0	0	0	0	0	33.750	0	0
Luisa Anselmi	Sindaco effettivo	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				20.000	0	0	0	0	0	20.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				20.000	0	0	0	0	0	20.000	0	0
Mauro Vivenzi	Sindaco Effettivo	1 gen - 31 dic 2019	Approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				20.000	0	0	0	0	0	20.000	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
(III) Totale				20.000	0	0	0	0	0	20.000	0	0

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai 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					

Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 3)		1 gen - 31 dic 2019	n/a									
(I) Compensi in Sabaf S.p.A.				420.743 ^(a)	0	51.635	0	15.606	0	487.984	0	0
(II) Compensi da controllate e collegate				94.500	0	0	0	0	0	94.500	0	0
(III) Totale				515.243	0	51.635	0	15.606	0	582.484	0	0

(a) compensi inclusivi di € 44.613 relativi alla Remunerazione per patto di non concorrenza

TAB. 2 - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche
(dati espressi in euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio Fair Value
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	
Pietro Iotti	Amministratore Delegato												
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano Stock Grants 2018 (maggio 2018)	N. 56.000 diritti corrispondenti a n. 56.000 azioni	3 anni	N. 54.023 diritti corrispondenti a n. 54.023 azioni	234.617	2 anni	14 Maggio 2019	€ 15,348 / azione	0	0	--	203.076
Gianluca Beschi	Consigliere												
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano Stock Grants 2018 (maggio 2018)	N. 33.600 diritti corrispondenti a n. 33.600 azioni	3 anni	N. 32.414 diritti corrispondenti a n. 32.414 azioni	140.771	2 anni	14 Maggio 2019	€ 15,348 / azione	0	0	--	121.846
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 3)													
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano Stock Grants 2018 (maggio 2018)	N. 46.000 diritti corrispondenti a n. 46.000 azioni	3 anni	N. 52.092 diritti corrispondenti a n. 52.092 azioni	226.231	2 anni	14 Maggio 2019	€ 15,348 / azione	0	0	--	177.983
TOTALE						601.619						--	502.905

TAB. 3 - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche *(dati espressi in euro)*

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile / Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile / Erogato	Ancora Differiti	
Pietro Iotti	Amministratore Delegato								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2018 (marzo 2018)	0	0		0	73.000	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2019 (marzo 2019)	0	45.000	Marzo 2020	0	0	0	0
Gianluca Beschi	Amministratore Esecutivo								
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2018 (marzo 2018)	0	0		0	26.374	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2019 (marzo 2019)	0	15.892	Marzo 2020	0	0	0	0
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 3)									
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2018 (marzo 2018)	0	0		0	51.635	0	0
Compensi in Sabaf S.p.A.		Piano MBO 2019 (marzo 2019)	0	50.890	Marzo 2020	0	0	0	0
Totale			0	111.782		0	151.009	0	0

TAB. 4 - Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

Cognome e Nome	Carica	Tipo di Possesso	Società Partecipata	Num. azioni possedute	Num. azioni acquistate	Num. azioni vendute	Num. azioni possedute
				al 31 dic 2018			al 31 dic 2019
Saleri Giuseppe	Presidente	Indiretto tramite la società Giuseppe Saleri S.a.p.A.	Sabaf S.p.A.	2.766.313	-	230.669	2.535.644
Iotti Pietro	Amministratore Delegato	Diretto	Sabaf S.p.A.	11.000	6.700	-	17.700
Toscani Daniela	Amministratore	Indiretto tramite il coniuge	Sabaf S.p.A.	2.419	-	-	2.419
		Diretto	Sabaf S.p.A.	498	-	-	498
Bulgarelli Claudio	Amministratore	Indiretto tramite la società Fintel Srl	Sabaf S.p.A.	850.000	-	-	850.000
		Diretto	Sabaf S.p.A.	1.567	-	-	1.567
Vivenzi Mauro Giorgio	Sindaco	Indiretto tramite il coniuge	Sabaf S.p.A.	600	-	-	600