



SAVE S.p.A.

Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2017

INTRODUZIONE

La presente relazione sulla remunerazione (la “**Relazione**”) è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato (il “**Testo Unico della Finanza**”) e dell’art. 84-*quater* del Regolamento adottato dalla Consob con delibera n. 11971/1999, come successivamente modificato e integrato (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “**Codice di Autodisciplina**”).

Nella Sezione I della relazione è illustrata la politica di Save S.p.A. (“**Save**” o la “**Società**”) in materia di remunerazione (la “**Politica per la Remunerazione**” o la “**Politica**”) dei membri del Consiglio di Amministrazione (distinguendo fra Amministratori esecutivi e Amministratori non esecutivi) e dei dirigenti con responsabilità strategiche (i “**Dirigenti Strategici**”) ⁽¹⁾.

Nella Sezione II della relazione sono rappresentate le singole voci che compongono la remunerazione dei soggetti summenzionati, nonché dei membri del Collegio Sindacale di Save, per l’esercizio 2016.

Ai sensi dell’art. 84-*quater*, comma 4, del Regolamento Emittenti, sono inoltre riportati in un’apposita tabella i dati relativi alle partecipazioni detenute dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo.

La Politica per la Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata, ai sensi dell’art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2017 su proposta del Comitato Remunerazione, e sarà sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea dei soci convocata per il 21 aprile 2017, in prima convocazione, e per il 27 aprile 2017, in seconda convocazione.

La Politica di Remunerazione potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, che ne valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione.

Ai sensi del regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate - adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010 - e al Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate, adottato dalla Società in data 12 novembre 2010, successivamente aggiornato in data 12 marzo 2013 e disponibile sul sito *internet* della Società www.grupposave.it (il “**Regolamento OPC**”), l’adozione da parte di Save della Politica per la Remunerazione esonera la Società dall’applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento OPC con riferimento alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori

⁽¹⁾ Per dirigenti con responsabilità strategiche si intendono i soggetti che hanno il potere e la responsabilità - direttamente o indirettamente - della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società secondo la definizione fornita in proposito nell’Allegato 1 al regolamento Consob in materia di operazioni con parti correlate adottato con delibera n. 17221 del 12 marzo 2010, come di volta in volta individuati dall’Amministratore Delegato destinatario di deleghe gestionali in materia di contratti di lavoro con tali dirigenti, esclusi i sindaci.

investiti di particolari cariche nonché dei Dirigenti Strategici, ai sensi dell'art. 13 del predetto regolamento Consob e dell'art. 7.1(ii)(b) del Regolamento OPC.

Il Collegio Sindacale monitora l'applicazione tempo per tempo della Politica di Remunerazione e, se del caso, effettua segnalazioni al Consiglio di Amministrazione.

SEZIONE I – LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

1. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

Il Comitato per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni del Codice di Autodisciplina, cui SAVE aderisce, il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno il Comitato per la Remunerazione. Tale Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui due indipendenti, uno dei quali dotato di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive. Alla data di approvazione della presente Relazione, il Comitato in carica è composto dall'amb. Ronald P. Spogli (Presidente), dal dott. Maurizio Cereda e dal dott. Alberto Donzelli, nominati con delibera del Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2015. In conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il presidente è stato scelto tra gli Amministratori indipendenti.

Secondo quanto previsto dal Regolamento del Comitato per la Remunerazione (adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 giugno 2009 e successivamente modificato in data 14 novembre 2013), il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici, svolgendo attività istruttoria, formulando proposte ed esprimendo pareri al Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- a. formula al Consiglio di Amministrazione proposte per la definizione e la modifica della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici;
- b. valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli Amministratori Delegati, e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- c. presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, ivi inclusa l'adozione di piani di compensi basati su strumenti finanziari, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; e
- d. monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione stesso in materia di remunerazione, verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile della remunerazione.

Il Comitato opera con metodo collegiale e secondo le previsioni stabilite nel Regolamento del Comitato per la Remunerazione. Esso è validamente costituito in presenza della maggioranza dei suoi membri e delibera a maggioranza assoluta dei presenti, in assenza in ogni caso degli Amministratori beneficiari della remunerazione oggetto di discussione. In caso di parità di voti prevale il voto del Presidente. Il Comitato si

riunisce, su iniziativa del suo Presidente o su richiesta scritta di uno qualsiasi dei suoi componenti, almeno una volta all'anno e sempre prima delle riunioni del Consiglio di Amministrazione convocate per deliberare in merito alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche. Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate. Esso può accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti e può avvalersi, a spese di SAVE, di consulenti esterni per l'esercizio delle sue funzioni nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione. SAVE mette a disposizione del Comitato risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti, nei limiti del *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato per la Remunerazione ha conferito incarico a un consulente esterno indipendente al fine di svolgere un'analisi del sistema di *governance* e di remunerazione della Società, anche in rapporto al *benchmark* di riferimento. Le attività del consulente sono tuttora in corso. Pertanto, il Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 24 febbraio 2017, ha sostanzialmente confermato la Politica per la Remunerazione della Società approvata nel precedente esercizio.

La proposta presentata dal Comitato sulla Politica per la Remunerazione è stata valutata con favore dal Consiglio di Amministrazione, che la ha approvata in data 10 marzo 2017.

Il Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione, in aggiunta alle attribuzioni di cui all'art. 2389 c.c., esamina le proposte del Comitato per la Remunerazione, definisce la Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, esamina le proposte del Comitato per la Remunerazione, fissa i criteri per l'attribuzione della componente variabile del compenso degli Amministratori esecutivi e degli Amministratori che ricoprono particolari cariche, deliberando altresì - sempre sulla base delle proposte del Comitato per la Remunerazione - in merito al conseguimento degli obiettivi di *performance* predeterminati ai fini dell'erogazione di tale componente variabile della remunerazione (o di *bonus*, laddove previsti).

Gli Amministratori Delegati

I competenti organi delegati, in conformità con le previsioni contenute nel contratto stipulato con il singolo Dirigente Strategico (e con la Politica per la Remunerazione così come definita dal Consiglio di Amministrazione), fissano i criteri per l'attribuzione della componente variabile del compenso dei Dirigenti Strategici e valutano il conseguimento degli obiettivi di *performance* predeterminati.

I competenti organi delegati, ove lo ritengano opportuno, possono sottoporre all'esame del Consiglio di Amministrazione proposte relative alla Politica adottata dalla Società per quanto concerne la remunerazione dei Dirigenti Strategici, rappresentando l'eventuale necessità di modificare o integrare la Politica stessa sotto tale profilo. Il Consiglio di Amministrazione, ove intenda modificare o integrare la Politica, accogliendo la

proposta degli Amministratori Delegati, deve in ogni caso acquisire il preventivo parere del Comitato per la Remunerazione.

L'Assemblea degli azionisti

L'Assemblea, convocata per l'approvazione del bilancio annuale ai sensi dell'art. 2364, comma 2, del codice civile, esprime un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione che illustra la Politica per la Remunerazione e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa ⁽²⁾.

Nel caso in cui, nel corso dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver coinvolto il Comitato per la Remunerazione, intenda modificare la Politica per la Remunerazione in maniera significativa, di talché essa risulti sostanzialmente diversa da quella su cui l'Assemblea si è espressa ai sensi del precedente capoverso, il Consiglio di Amministrazione provvederà a convocare un'Assemblea che si esprima, mediante voto consultivo, sulla Politica così come modificata.

2. FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA PER LA REMUNERAZIONI E PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE

La Politica per la Remunerazione stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali dovranno essere concretamente determinate, dai competenti organi, le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici.

La definizione della Politica per la Remunerazione è il risultato di una procedura trasparente nella quale rivestono un ruolo centrale il Comitato per la Remunerazione e il Consiglio di Amministrazione di SAVE, ciascuno nell'ambito delle proprie specifiche competenze. Con l'adozione della Politica per la Remunerazione, la Società intende garantire:

- a) che la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti Strategici sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare soggetti aventi adeguate competenze professionali per il miglior esercizio dei rispettivi incarichi e per perseguire proficuamente gli obiettivi della Società e del Gruppo;
- b) che la remunerazione sia strutturata in modo tale da allineare gli interessi di tali soggetti con quelli degli azionisti, perseguendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- c) che una parte adeguata della remunerazione degli Amministratori esecutivi o investiti di particolari cariche e dei Dirigenti Strategici sia legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* ossia di risultati economici, anch'essi collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

² Cfr. art. 123-ter, comma 6, del Testo Unico della Finanza secondo il quale: "[...] l'assemblea convocata ai sensi dell'art. 2364, secondo comma, ovvero dell'art. 2364-bis, secondo comma, del codice civile, delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3. La deliberazione non è vincolante. L'esito del voto è posto a disposizione del pubblico ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2".

La Politica approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2017 non presenta significative variazioni rispetto alla Politica sottoposta all'Assemblea nel precedente esercizio.

3. POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE - OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER L'EROGAZIONE DELLE REMUNERAZIONI VARIABILI

3.1 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è costituita da una componente fissa annua lorda, determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì deliberare, di anno in anno, l'erogazione a favore del Presidente di una remunerazione variabile, subordinata al previo conseguimento di predeterminati obiettivi di *performance* inerenti al buon funzionamento dell'attività consiliare. Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, stabilisce - se del caso - gli obiettivi di *performance* per il Presidente, deliberando altresì sul raggiungimento degli stessi. È in ogni caso previsto un limite massimo per tale remunerazione variabile, che di norma non può superare il 20% della componente fissa della remunerazione a favore del Presidente.

3.2 Amministratori Delegati

La remunerazione di un Amministratore Delegato (incluso il Presidente, laddove titolare di deleghe di gestione) è costituita da una componente fissa annua lorda e da una componente variabile conseguibile a fronte del raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* predeterminati dal Consiglio, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

In particolare, la remunerazione di un Amministratore Delegato è legata alla tipologia di deleghe gestionali di cui è destinatario, a seconda che tali deleghe si riferiscano a competenze di tipo strategico oppure ad un ruolo più precipuamente operativo e di gestione/implementazione operativa delle linee generali delle politiche di sviluppo della Società. Tali considerazioni si riflettono sia sull'importo della componente fissa sia sulla parte variabile del compenso attribuito agli Amministratori Delegati.

Con specifico riferimento a un Amministratore Delegato che sia destinatario di deleghe gestionali di tipo strategico:

- (i) la componente variabile della remunerazione è legata al conseguimento di obiettivi predeterminati, di anno in anno, dal Consiglio di Amministrazione (su proposta del Comitato per la Remunerazione) e relativi ai risultati della Società e/o del Gruppo, ad esempio facendo riferimento alla redditività di *Save* in termini di EBITDA;

- (ii) tale componente variabile della remunerazione non può in ogni caso superare una data percentuale del compenso fisso a favore dell'Amministratore Delegato (esclusi i compensi eventualmente percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo), di norma compresa tra il 10% ed il 30% di detto compenso fisso; infine
- (iii) la componente variabile può anche essere integrata da ulteriori *bonus* che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, può attribuire subordinatamente alla realizzazione di operazioni specifiche ed eccezionali quanto a rilevanza strategica ed effetti sui risultati della Società e/o del Gruppo; tali *bonus*, in ogni caso, sono soggetti ad un limite massimo di norma pari al 30% della remunerazione complessivamente riconosciuta al singolo Amministratore Delegato.

Con riguardo a un Amministratore Delegato che sia destinatario di deleghe gestionali di tipo più precipuamente operativo:

- (i) la componente variabile della remunerazione è sempre legata al conseguimento di obiettivi predeterminati, di anno in anno, dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per la Remunerazione, facenti riferimento ai risultati conseguiti dalla Società e/o dal Gruppo. In particolare, tali obiettivi sono tendenzialmente stabiliti sulla base delle specifiche competenze operative del singolo Amministratore e modulati sulle caratteristiche delle singole aree di *business* di riferimento, allo scopo di assicurare la migliore attuazione dei processi aziendali, nonché di garantire il coordinamento ed il miglioramento della funzionalità delle strutture coinvolte. Tali obiettivi sono quindi definiti - ad esempio - in termini di conseguimento dei *target* di *budget* economico e finanziario, con riferimento agli specifici settori di business di cui si occupa l'Amministratore, ovvero di *Customer Satisfaction*, di sviluppo dell'attività commerciale di riferimento, di realizzazione del piano di investimenti infrastrutturali previsti per il periodo di riferimento;
- (ii) nella valutazione del raggiungimento di tali obiettivi, il Consiglio di Amministrazione può tener conto anche di altre circostanze, quali ad esempio l'aderenza ai valori di Gruppo e l'aumento del reddito operativo senza investimento di risorse addizionali, mantenendo comunque inalterati gli *standard* qualitativi dell'attività svolta;
- (iii) la componente variabile è in ogni caso pari ad una percentuale del compenso fisso per la carica di Amministratore e Amministratore Delegato della Società (esclusi quindi i compensi percepiti per altri incarichi in altre società del Gruppo) che può andare da un 20% minimo sino al 70% della remunerazione corrisposta per la carica.

3.3 Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. In particolare, tali Amministratori percepiscono esclusivamente un compenso fisso annuale e un gettone di presenza per la partecipazione ai comitati interni alla Società, ma non sono beneficiari di remunerazioni variabili, monetarie o basate su strumenti finanziari, tantomeno legate al conseguimento di obiettivi di *performance*.

Quanto al compenso legato alla partecipazione ai Comitati, si rinvia al successivo par. 9.

3.4 Dirigenti Strategici

La remunerazione dei Dirigenti Strategici è costituita da un compenso fisso e, eventualmente, da un *bonus* di importo variabile che la Società può attribuire subordinatamente al raggiungimento di obiettivi predeterminati dall'Amministratore Delegato destinatario di deleghe gestionali in materia di contratti di lavoro con i Dirigenti Strategici (o, in mancanza, dall'Amministratore Delegato a capo della funzione aziendale cui afferisce il singolo Dirigente Strategico).

Anche per i Dirigenti Strategici, gli obiettivi di *performance* sono stabiliti tenendo conto delle specifiche competenze e delle aree di *business* di riferimento. Inoltre, nella valutazione del raggiungimento di tali obiettivi è possibile tener conto anche di altre circostanze, quali ad esempio l'aderenza ai valori di Gruppo ed il contributo all'aumento del reddito operativo.

Si segnala che la Società, allo stato attuale, non ha ritenuto di suddividere espressamente la quota del compenso variabile tra componenti di breve e di medio-lungo periodo, preferendo adottare un criterio più flessibile, che le consenta di individuare le modalità di suddivisione più idonee a seconda dei casi e delle contingenze economiche e finanziarie esterne (i.e. del mercato) ed interne (i.e. di SAVE e del Gruppo).

Si precisa, infine, che attualmente SAVE non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

4. POLITICA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione possono essere attribuiti taluni *fringe benefit* che rientrano nella tipologia ordinaria di *benefit* generalmente attribuiti a soggetti che ricoprono posizioni apicali in società con caratteristiche dimensionali e qualitative analoghe a quelle della Società.

Gli Amministratori Delegati, che siano anche dirigenti della Società, beneficiano di un'autovettura a uso promiscuo.

5. INFORMAZIONI SULLA COERENZA DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO

La Società ritiene che il sistema complessivo delle remunerazioni sia coerente con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti, sostenibile in un orizzonte di medio-lungo periodo. La Politica è tale da non indurre gli Amministratori e i Dirigenti Strategici ad assumere rischi in misura eccedente rispetto al grado di propensione al rischio previsto dalle strategie aziendali in materia, anche tenuto conto dei vari livelli di controllo effettuati dagli organi aziendali preposti, con particolare riferimento alla gestione del rischio.

6. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI ED EVENTUALI SISTEMI DI PAGAMENTO DIFFERITO

Dal momento che attualmente SAVE non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, non trovano applicazione *vesting period*, né meccanismi di *share retention*.

Gli organi competenti possono prevedere sistemi di pagamento differito, per periodi non superiori a 12 mesi, oppure meccanismi di correzione *ex post* delle remunerazioni variabili. Allo stato, tuttavia, il Consiglio e gli organi delegati competenti non si sono avvalsi di tali facoltà.

7. POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società non ha in essere alcun accordo specifico che preveda indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro. I criteri con cui vengono di norma determinate le indennità di fine rapporto maturate sono quelli previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ("CCNL") (t.f.r., preavviso). Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione o per l'Amministratore Delegato competente di valutare, caso per caso, la conclusione di accordi che prevedano indennità, tenuto conto delle circostanze concrete e del ruolo ricoperto dal soggetto interessato.

8. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Gli Amministratori Delegati beneficiano di talune coperture assicurative ulteriori rispetto a quelle previste in via obbligatoria dalle disposizioni di legge applicabile, quali la polizza *Directors' & Officers' Liability* (c.d. D&O), nonché, qualora siano anche dirigenti della Società, di un massimale superiore a quello previsto dal CCNL con riferimento a talune coperture assicurative obbligatorie, con oneri a carico della Società per la differenza tra il massimale previsto dal CCNL e quello specificamente previsto dalla polizza.

Gli Amministratori non esecutivi beneficiano della copertura assicurativa *Directors' & Officers' Liability* (polizza c.d. D&O).

9. ALTRE INFORMAZIONI

Per la partecipazione a ciascun comitato interno al Consiglio di Amministrazione, in qualità di membro dello stesso, agli Amministratori è attribuito un compenso fisso annuale determinato dall'Assemblea dei soci. L'importo di tale compenso fisso annuale è il medesimo, indipendentemente dallo specifico comitato interno a cui l'Amministratore partecipi.

La Politica per la Remunerazione è stata definita autonomamente da SAVE, senza utilizzare le politiche retributive di altre società come riferimento.

SEZIONE II – IL DETTAGLIO DEI COMPENSI

La presente sezione, articolata in due parti, illustra nominativamente i compensi degli organi di amministrazione e di controllo.

Nessun soggetto, diverso dagli Amministratori Delegati, ricopre attualmente la carica di Dirigente Strategico, né quella di Direttore generale della Società.

PRIMA PARTE

È fornita di seguito un'adeguata e completa rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi gli eventuali trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

COMPENSI FISSI E VARIABILI

Nel corso dell'esercizio 2016, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratore Delegato, dott. Enrico Marchi, nominato dall'Assemblea degli Azionisti in data 21 aprile 2015, ha maturato un compenso annuale per le cariche sociali ricoperte pari a complessivi Euro 687.290,00 lordi, determinato sommando: (i) il compenso fisso stabilito per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione pari ad Euro 200.000,00; (ii) il compenso fisso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 370.000,00; (iii) il compenso fisso e il compenso relativo ai gettoni di presenza stabiliti per la carica di Consigliere pari a Euro 18.500,00; (iv) il compenso variabile di competenza per la carica di Amministratore Delegato, le cui modalità di individuazione ed obiettivi sono stati definiti, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2016, ed il cui importo, pari a Euro 98.790,00, è stato deliberato, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2017.

I compensi maturati dall'Amministratore Delegato dott.ssa Monica Scarpa, nell'esercizio 2016, pari a complessivi Euro 435.505,00, sono composti (i) dalla retribuzione annuale lorda relativamente alla qualità di dirigente di SAVE pari ad Euro 281.428,00 e dal compenso fisso stabilito per la carica di Amministratore Delegato pari ad Euro 10.000,00; (ii) dal compenso fisso e dal compenso relativo ai gettoni di presenza corrisposti per la carica di Consigliere pari a Euro 18.500,00; (iii) dalla parte variabile della retribuzione annuale lorda relativamente alla qualità di dirigente di SAVE pari a Euro 100.000,00 e dal compenso variabile di competenza, per la carica di Amministratore Delegato, le cui modalità di individuazione ed obiettivi sono stati definiti, su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2016 ed il cui importo, pari a Euro 17.500,00, è stato deliberato, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2017 e (iv) dalla parte di benefici non monetari per Euro 8.077,00.

Per quanto concerne i compensi percepiti nell'esercizio 2016 dagli altri membri del Consiglio di Amministrazione e dei membri del Collegio sindacale, nominati dall'Assemblea della Società in data 21 aprile 2015, si rinvia alla tabella 1 che segue.

ACCORDI CHE PREVEDONO INDENNITÀ IN CASO DI SCIoglimento ANTICIPATO DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Società non ha in essere alcun accordo specifico che preveda indennità in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per i dirigenti, i criteri con cui vengono determinate le indennità di fine rapporto maturate sono di norma quelli previsti dalla legge e dal CCNL (t.f.r., preavviso). Resta ferma la possibilità per il Consiglio di Amministrazione o per l'Amministratore Delegato competente di valutare, caso per caso, la conclusione di accordi che prevedano indennità, tenuto conto delle circostanze concrete e del ruolo ricoperto dal soggetto interessato.

SECONDA PARTE

Si riportano di seguito analiticamente i compensi di competenza nell'esercizio 2016 a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e dalle società del gruppo SAVE, utilizzando le tabelle predisposte ai sensi dello schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (come modificato in data 23 dicembre 2011 con delibera n. 18049).

Le informazioni sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate, quotate e non, del gruppo SAVE.

Si segnala che per *policy* del Gruppo SAVE, i compensi percepiti in qualità di Amministratori / Amministratori Delegati di società controllate dalla Società sono integralmente versati nelle casse di SAVE. Tali compensi non sono quindi indicati nelle tabelle che seguono.

Si noti che le tabelle 2, 3A e 3B di cui allo schema 7-bis dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti (come modificato in data 23 dicembre 2011 con delibera n. 18049) non sono presenti in quanto la Società non ha in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari.

Venezia, 30 marzo 2017

per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Dott. Enrico Marchi

Tabella 1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti strategici (DS).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Enrico Marchi	Presidente C.d.A.	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				200.000 ^(a) 370.000 ^(b) 15.000 ^(d) 3.500 ^(d)		98.790 ^(e)				687.290		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				588.500		98.790				687.290		
Monica Scarpa	AD	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000 ^(b) 281.428 ^(c) 15.000 ^(d) 3.500 ^(d)		100.000 ^(c) 17.500 ^(e.1)		8.077		435.505		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				309.928		117.500		8.077		435.505		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Paolo Simioni	AD	01.01.16 14.03.16	Cessato									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				2.056 ^(b) 93.298 ^(c) 3.083 ^(d) 500 ^(d)				747		99.684		850.000
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				98.937				747		99.684		850.000 ^(e.2)
Roberto Angeloni	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 2.500 ^(d)						17.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17.500						17.500		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Maurizio Cereda	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione Bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 2.000 ^(d)	10.000 ⁽ⁱ⁾					27.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17.000	10.000					27.000		
Massimo Colli	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione Bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 3.500 ^(d)						18.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.500						18.500		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Alberto Donzelli	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 2.500 ^(d)	10.000 ⁽ⁱ⁾					27.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17.500	10.000					27.500		
Lorenzoni Francesco	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 3.500 ^(d)						18.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.500 ^(g)						18.500		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Paola Tagliavini	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 3.000 ^(d)	10.000 ⁽ⁱ⁾					28.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	10.000					28.000		
Maria Leddi	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 2.000 ^(d)						17.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				17.000						17.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Giorgio Martorelli	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 3.500 ^(d)	10.000(h)					28.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.500	10.000					28.500		
Spogli Ronald P.	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(a) 3.500 ^(d)	15.000 ⁽ⁱ⁾					33.000		
(II) Compensi da controllate												
(III) Totale				18.500	15.000					33.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Sandro Trevisanato	Consigliere	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				15.000 ^(d) 3.000 ^(d)	15.000 ^(h)					33.000		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				18.000	15.000					33.000		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Antonio Mastrangelo	Presidente Collegio Sindacale	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				30.000 ^(f) 9.500 ^(f)					6.000	45.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(II) Totale				39.500					6.000	45.500		
Lino De Luca	Sindaco effettivo	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(f) 7.500 ^(f)						32.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				27.971						27.971		
(III) Totale				60.471						60.471		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Paola Ferroni	Sindaco effettivo	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(f) 8.500 ^(f)						33.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				33.500						33.500		
Nicola Serafini	Sindaco effettivo	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(f) 7.500 ^(f)						32.500		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				32.500						32.500		

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazion e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
						Bonus e altri incentivi	Partecip. agli utili					
Arcangelo Boldrin	Sindaco effettivo	01.01.16 31.12.16	Approvazione bilancio 31.12.17									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				25.000 ^(f) 8.500 ^(f)						33.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				8.244 ^(g1)						8.244		
(III) Totale				41.744						41.744		

LEGENDA

Ai sensi dello schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, la tabella 1 deve essere completata in conformità alle indicazioni di seguito riportate.

Si precisa che:

- per quanto concerne la colonna (3) relativa ai compensi variabili non *equity*, non avendo la Società attualmente in essere alcun piano di incentivazione basato su strumenti finanziari, nella suddetta colonna sono indicati gli importi di componenti variabili/bonus corrisposti nell'esercizio: in particolare, nel caso di SAVE, si tratta della componente variabile della RAL da dirigente e del compenso variabile degli Amministratori delegati, dott.ssa Monica Scarpa e ing. Paolo Simioni;
- per quanto concerne la colonna (5), relativa agli "altri compensi", si precisa che i compensi ivi indicati sono stati percepiti per la carica di membri dell'Organismo di Vigilanza SAVE ex l. 231/2001;

Nei "**Compensi fissi**" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I "**Compensi per la partecipazione a comitati**" vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna "**Bonus e altri incentivi**" (NB: si veda la nota che introduce la legenda) sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna "**Partecipazione agli utili**", l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi.

Nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difformi da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A dello Schema 7-bis dell'Allegato 3A del Regolamento Emittenti.

Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

Note

- (a): emolumento Presidente del Consiglio di Amministrazione di competenza deliberato dal Cda di SAVE del 15 marzo 2016;
- (b): emolumento deliberato dal C.d.A. di SAVE del 15 marzo 2016 per la carica di Amministratore Delegato;
- (c): si precisa che tale compenso è stato percepito per il ruolo di Dirigente di SAVE; per quanto concerne la parte variabile di tale compenso si precisa che essa si riferisce all'esercizio 2015, pur essendo stata percepita nel 2016;
- (d): compenso fisso e compenso commisurato a gettoni di presenza riconosciuti ai Consiglieri per la partecipazione alle adunanze consiliari e/o assembleari deliberato dall'Assemblea dei soci del 21 aprile 2015;
- (e): emolumento variabile di competenza dell'esercizio, per la carica di Amministratore Delegato, deliberato dal C.d.A. di SAVE del 10 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione (quota massima erogabile fino al 30% del compenso fisso, al raggiungimento degli obiettivi prefissati, così come deliberato, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal C.d.A. del 15 marzo 2016);
- (e.1): emolumento variabile di competenza dell'esercizio, per la carica di Amministratore Delegato, deliberato dal C.d.A. di SAVE del 10 marzo 2017, su proposta del Comitato per la Remunerazione (quota massima erogabile fino al 70% del compenso fisso - determinato dalla somma del compenso fisso pari a euro 10.000 e del compenso deliberato dall'Assemblea pari a euro 15.000, così in totale euro 25.000 - al raggiungimento degli obiettivi prefissati, così come deliberato, sempre su proposta del Comitato per la Remunerazione, dal C.d.A. del 15 marzo 2016);
- (e.2): importo corrisposto all'ing. Simioni in ragione del contratto per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dallo stesso sottoscritto con la Società e per i cui dettagli si rinvia alla Relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2016 e pubblicata ai sensi di legge;
- (f): emolumento fisso e compenso commisurato a gettoni di presenza riconosciuti per la partecipazione alle adunanze consiliari e/o assembleari di competenza del Collegio Sindacale deliberato dall'Assemblea dei Soci del 21 aprile 2015;

^(g): emolumento fisso e compenso commisurato a gettoni di presenza riconosciuti per la partecipazione alle adunanze consiliari e/o assembleari deliberato dall'Assemblea dei soci del 21 aprile 2015, reversibile alla società Finint Corporate Advisors S.r.l.;

^(h): emolumento di competenza spettante per la partecipazione al Comitato "controllo e rischi";

⁽ⁱ⁾: emolumento di competenza spettante per la partecipazione al Comitato per la "remunerazione degli amministratori e del management".

Nota:

lettere (h) e (i) : Il Consiglio di Amministrazione di SAVE del 14 maggio 2015 ha tra l'altro deliberato di attribuire al Comitato Controllo e Rischi un compenso di complessivi € 35.000,00 all'anno, di cui € 15.000,00 al Presidente ed € 10.000,00 a ciascuno degli altri due membri nonché di attribuire al Comitato per la Remunerazione un compenso di complessivi € 35.000,00 all'anno, di cui € 15.000,00 al Presidente e € 10.000,00 a ciascuno degli altri due membri.

**TABELLA 2: Partecipazioni dei componenti degli organi di
amministrazione e di controllo**

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (i.e. 2015)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (i.e. 2016)
Enrico Marchi	Presidente e Amministratore Delegato	SAVE S.p.A.	568.744 5.012	-	-	568.744 (*) 5.012 (**)
Francesco Lorenzoni	Consigliere	SAVE S.p.A.	1.239	-	-	1.239

(*) Azioni possedute tramite la Marchi Giovanni & C. S.r.l.

(**) Azioni detenute a titolo personale