



www.astm.it

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI**

2020

PREDISPOSTA AI SENSI DEGLI ARTT. 123-TER DEL TUF E 84-QUATER DEL REGOLAMENTO EMITTENTI

Approvata dal Consiglio di Amministrazione di ASTM S.p.A. in data 24 aprile 2020

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione



Gentili Azioniste e Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e la Remunerazione di ASTM S.p.A. ho il piacere di presentarVi la Relazione annuale sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per l'anno 2019. Colgo l'occasione per ringraziare gli altri componenti del Comitato Micaela Vescia e Giulio Gallazzi per il lavoro svolto nel processo di predisposizione delle presenti politiche di remunerazione ed incentivazione, processo che si conclude con questo momento di condivisione e confronto con gli azionisti e gli stakeholders in merito ai sistemi retributivi adottati dalla Società.

Anche quest'anno, la politica retributiva di ASTM si propone di perseguire l'allineamento della remunerazione del top management con le performance aziendali e la creazione di valore nel medio-lungo periodo per gli azionisti, nonché di attrarre e mantenere le risorse migliori, tenendo conto di alcuni fattori che hanno avuto un impatto particolare sulla definizione delle presenti politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo:

- l'avvenuta fusione per incorporazione tra ASTM S.p.A. e la controllata SIAS S.p.A., a far data dallo scorso 31 dicembre 2019, con l'obiettivo di crescere come "One Company" in modo sempre più competitivo nei mercati nazionali ed internazionali;
- la conseguente revisione del proprio modello di Governance, che ha visto la nomina del nuovo organo consiliare il 12 febbraio 2020;
- la maggior attenzione al tema della sostenibilità dell'attività di impresa, integrata nelle sue prospettive strategiche, come sottolineato dalla Presidente del Comitato italiano per la Corporate Governance di Borsa Italiana nella Lettera del 19 dicembre 2019 (Raccomandazione n.1);
- il contesto emergenziale causato dalla pandemia Covid-19, che ha portato la Società ad una necessaria revisione degli obiettivi economico-finanziari per l'anno in corso, al fine di salvaguardare la redditività, ma soprattutto i flussi di cassa e la conseguente posizione finanziaria attraverso azioni di riduzione dei costi, di efficientamento del capitale circolante e di riprogrammazione degli investimenti.

In ragione di quanto precede, la nostra attenzione è stata posta in particolare su:

- l'adozione di misure prudenziali relative al pagamento dei bonus 2019 alla luce dell'attuale momento storico;
- la verifica circa l'allineamento alle prassi di mercato, considerando le esperienze italiane ed estere comparabili, e l'adeguatezza dei compensi riconosciuti agli amministratori non esecutivi e ai componenti dei comitati

endoconsiliari rispetto alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dal loro incarico;

- la revisione del piano di incentivazione annuale dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'anno 2020 rispetto al modello precedente;
- l'avvio dei lavori funzionali a proporre al Consiglio di Amministrazione la definizione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Periodo basato eventualmente anche su strumenti finanziari (da sottoporre successivamente all'Assemblea) per allineare gli interessi dei manager a quelli degli azionisti.

Inoltre, si è proceduto ad un generale allineamento delle politiche retributive ai nuovi presidi normativi, in particolare con la previsione del voto di natura vincolante sulla Sezione Prima e consultivo sulla Sezione Seconda della Relazione, alla luce delle modifiche all'art. 123-ter TUF, apportate con il D. Lgs. 49/2019 e conseguenti al recepimento della Direttiva Europea 828/2017 (Shareholder Rights

Directive II).

Il Comitato per le Nomine e la Remunerazione, nella convinzione che una politica retributiva equa, equilibrata ed incentivante costituisca un presupposto imprescindibile per la soddisfazione delle aspettative degli investitori, conferma per il 2020, un approccio caratterizzato dalla volontà di allineare la remunerazione al modello di crescita dell'azienda – in particolar modo alla complessità di business e al nuovo assetto societario post-fusione – assicurando una sempre maggiore coerenza dei sistemi di incentivazione alla strategia di business della Società.

Colgo l'occasione per ringraziare per il loro prezioso operato i componenti del Comitato precedentemente in carica.

Ringrazio infine Voi Azionisti per il sostegno e per l'attenzione che dedicherete alla lettura della nostra Relazione, con l'auspicio che le modifiche introdotte quest'anno si possano tradurre in un vostro positivo apprezzamento.

Dott. Franco Moschetti

Presidente del Comitato

per le Nomine e la Remunerazione

Indice

PREMESSA.....	5
PRINCIPALI ELEMENTI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	8
GLOSSARIO.....	9

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....13

1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA	13
1.1 ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	13
1.2 RUOLO E COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE	14
1.3 EVENTUALE INTERVENTO DI ESPERTI INDIPENDENTI	15
1.4 SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI	16
2. POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	16
2.1 FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE E EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE	16
2.2 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE	17
2.3 POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO ALLA COMPONENTE FISSA DELLA REMUNERAZIONE E COERENZA CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO	18
2.4 REMUNERAZIONE VARIABILE.....	18
2.5 FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE E OCCASIONALE	24
2.6 BENEFICI NON MONETARI	24
2.7 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO ...	24
2.8 INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	24
2.9 POLITICA RETRIBUTIVA SEGUITA CON RIFERIMENTO: (I) AGLI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI, (II) ALL'ATTIVITÀ DI PARTECIPAZIONE A COMITATI E (III) ALLO SVOLGIMENTO DI PARTICOLARI INCARICHI; (IV) AGLI ORGANI DI CONTROLLO....	24
2.10 RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ	26
2.11 DURATA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI	26

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI28

1. INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DEL PRECEDENTE ESERCIZIO 2019...28	
1.1 CONSIGLIO IN CARICA SINO AL 16 MAGGIO 2019.....	28
1.2 CONSIGLIO IN CARICA DAL 16 MAGGIO 2019 FINO AL 12 FEBBRAIO 2020.....	30
1.3 COMPENSI PERCEPITI DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DAL COLLEGIO SINDACALE E DALL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI SIAS S.P.A.....	33
2. TABELLE	39

PREMESSA

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. Con la redazione della Relazione, ASTM intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione (ivi inclusi i sistemi di incentivazione adottati), favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *shareholder*.

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti (di seguito anche "Relazione") è predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF – come novellato dal D.Lgs. 49/2019 (di attuazione della SHRD II) – e dell'articolo 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter del Regolamento Emittenti. Nella definizione della Politica di Remunerazione illustrata nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina. In data 24 aprile 2020, la Relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di ASTM, con il parere favorevole del Comitato per le Nomine e la Remunerazione e sentito il Collegio Sindacale.

Attraverso la definizione della Politica in materia di remunerazione, ASTM individua i principi e le linee guida che le consentono di determinare la politica e monitorarne l'attuazione in relazione ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti con Responsabilità Strategiche e di altri dirigenti che rivestono ruoli di rilevanza¹, dando altresì visibilità delle scelte effettuate nell'ambito di nuovi piani di *compensation* eventualmente adottati.

La Relazione è articolata nelle seguenti sezioni:

Sezione I sulla Politica in materia di remunerazione 2020:

- fornisce una descrizione della governance seguita per la definizione e l'attuazione della politica;
- illustra la politica elaborata dalla Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e gli strumenti utilizzati per l'adozione e l'attuazione di tale politica, con riferimento all'esercizio 2020.

Sezione II sui Compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente con riferimento distintamente a ASTM S.p.A. e SIAS S.p.A.:

- rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente esercizio 2019 e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati;

¹ I *manager* che rivestono posizioni organizzative di maggiore impatto sui risultati della Società e del Gruppo e che possono essere individuati, a insindacabile giudizio dell'Amministratore Delegato, quali destinatari di forme di remunerazione variabile.

- fornisce un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, illustrando analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma da ASTM, SIAS e da società controllate e collegate.

In ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 123-ter del TUF², la Relazione sulla politica in materia di remunerazione (Sezione I) è soggetta all'approvazione dell'Assemblea mediante voto vincolante³, mentre la Relazione sui compensi corrisposti (Sezione II) è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea mediante voto consultivo.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti, la Relazione contiene inoltre l'indicazione delle partecipazioni detenute in ASTM e nelle società da essa controllate dagli Amministratori e dai Sindaci effettivi, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

Ciò premesso, proponiamo all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2019, di esprimere voto favorevole sulla Sezione I e sulla Sezione II, adottando la deliberazione riportata in calce alla Relazione.

Ai sensi dello Statuto, i compiti dell'Assemblea relativamente ai temi di interesse nell'ambito della Relazione, sono: (i) nominare e revocare gli Amministratori; (ii) nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale; (iii) determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci; (iv) approvare la Sezione I della Relazione; (v) esprimersi sulla Sezione II della Relazione; (vi) approvare i Piani di compensi basati su strumenti finanziari.

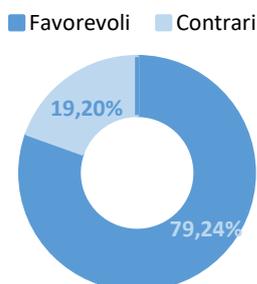
La Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale in Torino - Corso Regina Margherita, 165 - nonché sul sito internet della Società (www.astm.it) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato.

² Come novellato a livello primario dal D.lgs. 49/2019 - contenente le disposizioni necessarie per l'attuazione della direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 17 maggio 2017, che modifica la direttiva 2007/36/CE (Shareholders' Rights Directive o "SHRD") per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti.

³ Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione, la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni conformi alle prassi vigenti. La società sottopone al voto dei soci una nuova politica di remunerazione al più tardi in occasione della successiva assemblea prevista dall'articolo 2364, secondo comma, o dell'assemblea prevista dall'articolo 2364 bis, secondo comma, del codice civile.

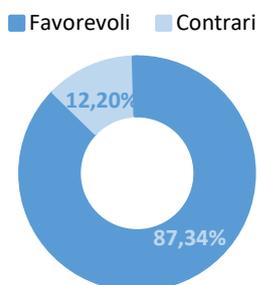
Esito delle votazioni assembleari

Con riferimento all'Assemblea tenutasi in data 16 maggio 2019 che ha provveduto all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, si ricorda l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019 di ASTM⁴.



Infine, si ricorda che il 16 ottobre 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato la fusione per incorporazione della controllata SIAS in ASTM, divenuta efficace il 31 dicembre 2019. L'intervenuta efficacia della fusione ha determinato la scadenza anticipata del Consiglio di Amministrazione di ASTM (con scadenza prevista per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021) e, con delibera dell'Assemblea dei soci del 12 febbraio 2020, la conseguente nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e la determinazione dei compensi per il Presidente e gli Amministratori.

Per completezza si riporta di seguito l'esito delle votazioni da parte dell'Assemblea SIAS - tenutasi in data 16 maggio 2019 - sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019 della medesima SIAS⁵.



⁴ I riferimenti percentuali riportati di seguito si riferiscono alle azioni rappresentate in Assemblea. Per completezza la percentuale di azioni rappresentate in Assemblea dei Non Votanti è pari all'1,56%.

⁵ I riferimenti percentuali riportati di seguito si riferiscono alle azioni rappresentate in Assemblea. Per completezza la percentuale di azioni rappresentate in Assemblea degli Astenuti è pari allo 0,46%.

PRINCIPALI ELEMENTI DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

	Finalità	Modalità di funzionamento	Valori	Pag.
Remunerazione Fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	<p>La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta.</p> <p>Sono monitorate periodicamente le principali prassi di mercato per figure comparabili, in modo da garantire la coerenza e competitività della remunerazione offerta ai propri ruoli di vertice.</p>	<p>AD/DG: Per il nuovo mandato amministrativo, la remunerazione fissa è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti tenendo conto dei livelli mediani del mercato di riferimento.</p> <p>Tale remunerazione risulta pari a 800.000 euro annui (di cui euro 500.000 a titolo di retribuzione annua lorda).</p> <p>DRS: retribuzione annua lorda, per ciascun livello di ruolo, allineata alle prassi di mercato.</p>	17
Remunerazione Variabile di Breve Termine	Promuove la salvaguardia della sostenibilità finanziaria della Società orientando e motivando l'azione del management	<p>Il piano è annuale e prevede la maturazione di un incentivo monetario.</p> <p>Per l'anno 2020, tenuto conto della ridotta visibilità sugli scenari operativi a causa dell'emergenza Covid-19, il Consiglio di Amministrazione ha valutato di privilegiare, nel meccanismo di funzionamento del piano di incentivazione annuale, l'obiettivo di salvaguardare la solidità finanziaria di Gruppo.</p> <p>La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una condizione, ovvero la posizione finanziaria netta di Gruppo (PFN), che funge sia da indicatore Cannello, al cui mancato raggiungimento non verrà corrisposto alcun incentivo (struttura on/off), che da indicatore di Performance.</p> <p>È inoltre previsto un altro indicatore di performance, ovvero un obiettivo di Sostenibilità ("on/off") collegato ad un progetto considerato strategico da ASTM (<i>Implementazione delle New Ways of working</i>), che mira ad integrare un modello operativo, individuando un miglior equilibrio <i>work-life balance</i> e una contestuale riduzione delle emissioni CO₂, in un'ottica di efficienza complessiva.</p> <p>L'importo effettivo del premio ai sensi del piano dipende dunque dal grado di raggiungimento della condizione PFN (almeno al livello soglia) e dall'attivazione dell'obiettivo di sostenibilità. L'incentivo maturato non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto (c.d. "Cap").</p>	<p>AD/DG: l'ammontare dell'incentivo è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (euro 400.000 a target). Gli obiettivi 2020 deliberati dal Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condizione Cannello: PFN pari al livello "soglia" - Obiettivo economico-finanziario: PFN (peso 80%) - Obiettivo di Sostenibilità: peso 20%. <p>DRS: struttura dell'MBO dei Dirigenti con responsabilità strategiche analoga a quella prevista per l'AD.</p>	19
Remunerazione Variabile di	Intende promuovere il raggiungiment	Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, l'avvio dei lavori funzionali alla	AD/DG: L'ammontare dell'incentivo è stato determinato dal	21

Lungo Termine	o di risultati economici in linea con i piani strategici della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.	<p>predisposizione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Periodo – eventualmente anche basato su strumenti finanziari – allineato agli interessi degli azionisti.</p> <p>Il Periodo di Performance corrisponde a tre anni (1° gennaio primo anno - 31 dicembre terzo anno).</p> <p>Il meccanismo di funzionamento del piano dovrà rispettare – ove possibile – le seguenti linee guida:</p> <ul style="list-style-type: none"> - maturazione dell'incentivo subordinata ad una Condizione Cancellato in grado di consentire l'autofinanziamento del piano; - importo dell'incentivo maturato variabile in funzione del livello di risultato raggiunto relativamente a: <ol style="list-style-type: none"> 1. obiettivi economico-finanziari coerenti con il Piano Strategico; 2. obiettivi in ambito di Sostenibilità; - premio cash e/o in strumenti finanziari, previa eventuale delibera Assembleare. 	<p>Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione (Euro 400.000 a target).</p> <p>Il Consiglio ha definito le principali linee guida del futuro piano LTI, mentre l'architettura e gli obiettivi sottostanti saranno deliberati a valle dell'approvazione del nuovo Piano Strategico.</p> <p>DRS): struttura dell'LTI dei Dirigenti con responsabilità strategiche analoga a quella prevista per l'AD.</p>
---------------	---	---	---

GLOSSARIO

Amministratore Delegato o AD: il Consigliere di amministrazione al quale il Consiglio ha attribuito la carica di Amministratore Delegato della Società. Alla data di approvazione della Relazione, la carica di Amministratore Delegato di ASTM è ricoperta dall'Ing. Umberto Tosoni.

Amministratore Incaricato del SCIGR: il Consigliere di amministrazione al quale il Consiglio ha attribuito le funzioni di Amministratore Incaricato del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi. Alla data di approvazione della Relazione, la carica di Amministratore Incaricato del SCIGR è ricoperta dall'Ing. Umberto Tosoni.

Assemblea: l'Assemblea di ASTM.

ASTM o Società: ASTM S.p.A., con sede legale in Torino, Corso Regina Margherita, n. 165.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel 2018 dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa Italiana S.p.A. a cui ASTM, ai sensi dell'articolo 123-bis, comma 2, lettera a) del TUF, ha dichiarato di aderire.

Collegio Sindacale: il Collegio Sindacale di ASTM.

Comitato Controllo e Rischi: il comitato costituito ai sensi del Codice di Autodisciplina il quale assolve altresì le funzioni di Comitato parti correlate ai sensi della relativa procedura adottata dalla Società e in conformità al Regolamento Parti Correlate.

Comitato per le Nomine e la Remunerazione o Comitato: il Comitato per le Nomine e per la remunerazione costituito da ASTM ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Comitato Sostenibilità: il Comitato Sostenibilità costituito da ASTM ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Compensation Mix: combinazione delle variabili retributive quali componente retributiva fissa e variabile.

Condizione o Indicatore cancello: la condizione, verificata al termine di ciascun Periodo di Performance, in assenza della quale non viene maturato il diritto a percepire l'incentivo.

Consiglio di Amministrazione o Consiglio o CdA: il Consiglio di Amministrazione di ASTM.

Direttore Generale o DG: il direttore generale di ASTM. Alla data di approvazione della Relazione, la carica di Direttore Generale è ricoperta dall'Ing. Umberto Tosoni.

Dirigenti con responsabilità strategiche o DRS: i soggetti individuati dal Consiglio che, ai sensi del Regolamento Parti Correlate, hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società. Nel gennaio del corrente anno, a seguito della Fusione, ASTM ha adottato una nuova struttura organizzativa e, pertanto, i nuovi DRS saranno individuati nel corso dell'esercizio 2020.

EBITDA (*Earnings before interest, tax, depreciation and amortization*): definito anche "margine operativo lordo" o "MOL" è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'azienda derivante solo dalla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti. Ai fini della II Sezione della Relazione e, in particolare, nell'ambito dell'individuazione dell'EBITDA quale indicatore nei piani di incentivazione variabile, esso è da intendersi "consolidato" e "al netto delle componenti non ricorrenti".

ESG: Environmental, Social, Governance.

Fusione: la fusione per incorporazione di SIAS in ASTM, divenuta efficace a far data dal 31 dicembre 2019.

Gruppo: collettivamente, ASTM e le società da essa controllate ai sensi dell'articolo 93 del TUF.

Obiettivo di Sostenibilità: indicatore di performance su tematiche ESG, in particolare collegato ad un progetto considerato strategico da ASTM e che viene misurato con un meccanismo "on/off".

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo di vigilanza nominato ai sensi del D. Lgs 231/2001.

Periodo di performance: l'arco temporale relativamente al quale viene verificato il raggiungimento degli obiettivi collegati ad un piano di incentivazione.

Posizione Finanziaria Netta rettificata o PFN: rappresenta l'indicatore della quota del capitale investito netto coperta attraverso passività nette di natura finanziaria, determinato dalle "Passività finanziarie correnti e non correnti" e dal valore attualizzato dei "Debiti verso ANAS-Fondo Centrale di Garanzia", al netto delle "Attività finanziarie correnti", "Polizze assicurative", "Fondi di Investimento e "Crediti finanziari da minimi garantiti (IFRIC 12)". Ai fini della Relazione e, in particolare, nell'ambito dell'individuazione della PFN quale indicatore nei piani di incentivazione variabile, essa è da intendersi "consolidata" e "al netto delle componenti non ricorrenti".

Politica in materia di Remunerazione: la Politica per la Remunerazione approvata da ASTM e descritta nella Sezione I della Relazione.

Presidente: il Presidente del Consiglio di Amministrazione di ASTM. Alla data di riferimento della Relazione, la carica di Presidente è ricoperta dall'ing. Alberto Rubegni.

Regolamento Emittenti: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

Regolamento Parti Correlate: il Regolamento emanato dalla Consob con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato e integrato.

Relazione: la presente relazione sulla remunerazione redatta ai sensi degli artt. 123-*ter* del TUF e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

SCIGR: il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi di ASTM.

SIAS: SIAS S.p.A., con sede legale in Torino, Via Bonzanigo n. 22, società incorporata in ASTM con efficacia dal 31 dicembre 2019.

TUF: il Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza).

Utile Netto: è l'utile generato dopo il pagamento delle imposte di competenza. Ai fini della II Sezione della Relazione e, in particolare, nell'ambito dell'individuazione dell'Utile Netto quale indicatore nei piani di incentivazione variabile, esso è da intendersi "consolidato" e "al netto delle componenti non ricorrenti".



SEZIONE I

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica sulla Remunerazione

La politica della remunerazione per gli Amministratori investiti di particolari cariche, per i Direttori generali e per i Dirigenti con responsabilità strategiche è proposta dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione ed attuata in seguito alla decisione del Consiglio di Amministrazione.

Nell'ambito di tale processo, il Comitato e il Consiglio si avvalgono dei contributi e dei pareri del Collegio Sindacale e, qualora ne ricorrano i presupposti ai sensi della procedura sulle operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità al Regolamento Parti Correlate, del Comitato Controllo e Rischi nella sua funzione di Comitato per le operazioni con parti correlate.

Sono altresì coinvolte le funzioni aziendali Risorse Umane, Societario e Compliance e Amministrazione, Budget e Controllo.

È di competenza dell'Assemblea determinare il compenso annuo spettante agli Amministratori.

In particolare, gli organi ed i soggetti coinvolti sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo
Amministratori	Assemblea degli azionisti	
Amministratori investiti di particolari cariche	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione
Dirigente con Responsabilità Strategiche	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Nessun Amministratore prende parte alle discussioni e alle deliberazioni in Comitato e/o in Consiglio in cui sono formulate proposte relative alla propria remunerazione.

La Relazione sulla politica in materia di remunerazione della Società (Sezione I) è sottoposta almeno ogni tre anni al voto vincolante dell'Assemblea, convocata ai sensi dell'articolo 2364 del codice civile.

Responsabile della corretta attuazione della Politica della Remunerazione è il Comitato per le Nomine e la Remunerazione.

1.2 Ruolo e composizione del Comitato per le Nomine e la Remunerazione

Il Comitato è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti⁶ ed è investito anche delle funzioni di “comitato per le nomine” ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Alla data di riferimento della Relazione, facevano parte del Comitato i Consiglieri Arabella Caporello (in qualità di Presidente), Fabiola Mascardi e Barbara Poggiali.

Alla data di approvazione della Relazione fanno parte del Comitato i Consiglieri Franco Moscetti (in qualità di Presidente), Micaela Vescia e Giulio Gallazzi, nominati in occasione del Consiglio di Amministrazione tenutosi in data 18 febbraio 2020.

Nell’ambito delle proprie funzioni di “*Comitato per la Remunerazione*” ai sensi del Codice di Autodisciplina il Comitato:

- i) formula al Consiglio proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- ii) valuta periodicamente l’adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dall’Amministratore Delegato e formula al Consiglio proposte in materia;
- iii) formula proposte o esprime pareri al Consiglio sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione
- iv) monitora l’applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l’effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance.

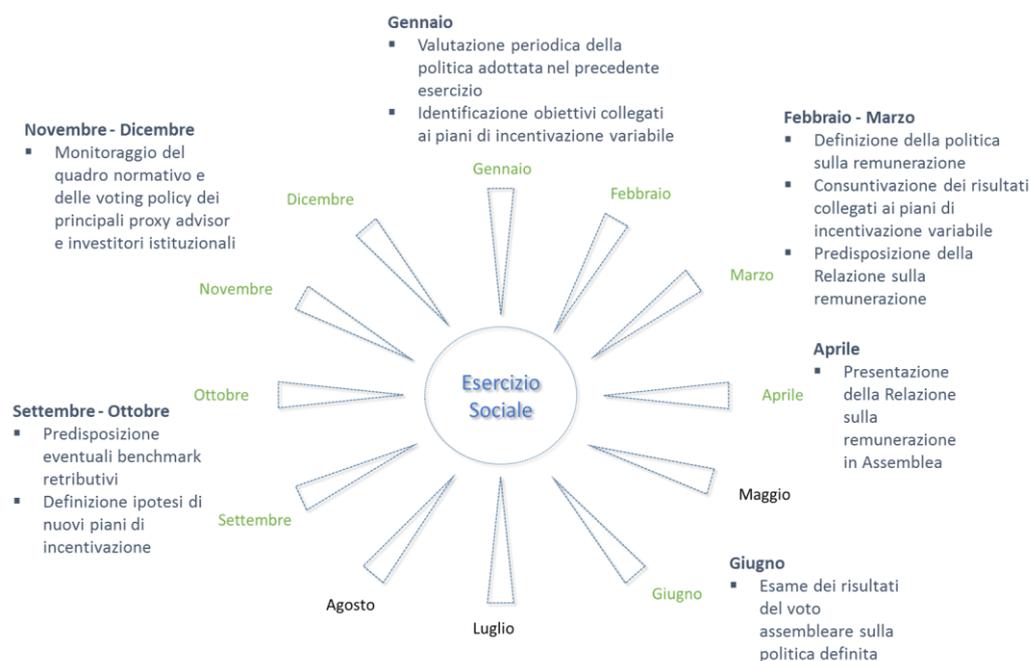
Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l’adempimento delle proprie funzioni ed è validamente costituito in presenza della maggioranza dei componenti in carica. In particolare, è previsto che le attività del Comitato si svolgano in attuazione di un programma annuale, che prevede le seguenti fasi:

- verifica dell’adeguatezza, coerenza e concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata nell’esercizio precedente;
- definizione delle proposte di Politica di Remunerazione per l’esercizio successivo e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione;
- predisposizione della Relazione da sottoporre all’Assemblea degli azionisti, previa approvazione del Consiglio;
- esame dei risultati del voto espresso dagli azionisti in Assemblea sulla Politica di Remunerazione

⁶ L’indipendenza è stata valutata dal Consiglio in data 18 febbraio 2020 con riferimento ai principi previsti sia dal Codice di Autodisciplina sia dall’articolo 148, comma 3 del TUF, come richiamati dall’articolo 147-ter, comma 4 del TUF.

approvata dal Consiglio.

Il ciclo esemplificativo delle attività del Comitato rispetto al programma annuale degli incontri può essere rappresentato come segue:



Nel corso dell'esercizio 2019 e dei primi mesi del 2020 il Comitato ha tra l'altro (i) proposto al Consiglio di Amministrazione la Relazione (da presentare all'Assemblea) e (ii) monitorato e verificato la corretta applicazione della Politica della Remunerazione adottata per il 2019.

Nel corso del 2019, si sono svolte n. 10 riunioni del Comitato. Nel corso del 2020 e fino alla data di approvazione della Relazione si sono svolte n. 5 riunioni del Comitato. La durata media delle riunioni è stata pari ad un'ora e sedici minuti.

Nessun Amministratore ha preso parte alle discussioni ed alle deliberazioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Alle riunioni del Comitato vengono invitati a partecipare i componenti del Collegio Sindacale e i responsabili delle funzioni Risorse Umane e Societario e Compliance, nonché le ulteriori funzioni aziendali e i consulenti esterni la cui presenza è ritenuta necessaria o opportuna in relazione ai lavori del Comitato. Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società, non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

1.3 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione sono stati analizzati e monitorati le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata senza fare puntuale riferimento ad altre società. Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società si è avvalsa del supporto dell'esperto indipendente EY Advisory.

1.4 Società di revisione legale dei conti

La Società di revisione incaricata di effettuare la revisione legale dei conti, in conformità al nuovo quadro di riferimento per le società quotate, verifica annualmente l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della Sezione II della Relazione, mediante un mero controllo formale circa la pubblicazione di informazioni, senza esprimere un giudizio sulle stesse, né di coerenza con il bilancio né di conformità alle norme analogamente a quanto previsto per la revisione sull'avvenuta predisposizione della dichiarazione di carattere non finanziario (c.d. "DNF") ai sensi del d.lgs. 254/2016.

2. POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

2.1 Finalità della Politica di Remunerazione e eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di Remunerazione è finalizzata a:

- definire trattamenti remunerativi in grado: (i) di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze e funzioni; (ii) di attrarre, trattenere e motivare soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- allineare gli interessi degli amministratori esecutivi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo termine;
- assicurare il collegamento tra remunerazione dei *manager* ed effettiva performance della Società;
- promuovere la sostenibilità nel medio-lungo periodo ponendo particolare attenzione agli interessi di tutti gli *stakeholder*.

Alla luce delle significative evoluzioni nella strategia della Società e del Gruppo, delle iniziative di espansione del business anche su mercati esteri e delle istanze manifestate dagli investitori, la Società ha introdotto un sistema di incentivazione manageriale con l'obiettivo di promuovere il raggiungimento di risultati sempre più eccellenti e di stabilire un collegamento proficuo tra compensi e performance di business. La politica remunerativa applicata risulta quindi orientata a valorizzare la performance sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche in un'ottica sia di breve che di lungo periodo. Nello specifico, tenuto conto del contesto di incertezza dovuta all'emergenza Covid-19, è stato adottato un sistema di incentivazione annuale basato sul raggiungimento di un obiettivo di natura finanziaria e di un obiettivo di sostenibilità ESG. Inoltre, nel corso del 2020, si intende adottare un piano di incentivazione a lungo termine, eventualmente basato anche su strumenti finanziari, che assicuri l'allineamento dei comportamenti manageriali con gli obiettivi del piano strategico in corso di approvazione, al fine di contribuire maggiormente al perseguimento di interessi a lungo termine e alla sostenibilità economico-finanziaria dell'attività di impresa.

Nell'ambito dei piani di incentivazione per il top management, sono stati confermati - in continuità con lo scorso anno - obiettivi di sostenibilità in coerenza con l'importanza strategica che ASTM attribuisce alle politiche di Corporate Social Responsibility ed anche in risposta alla crescente attenzione degli investitori istituzionali rispetto a tali tematiche.

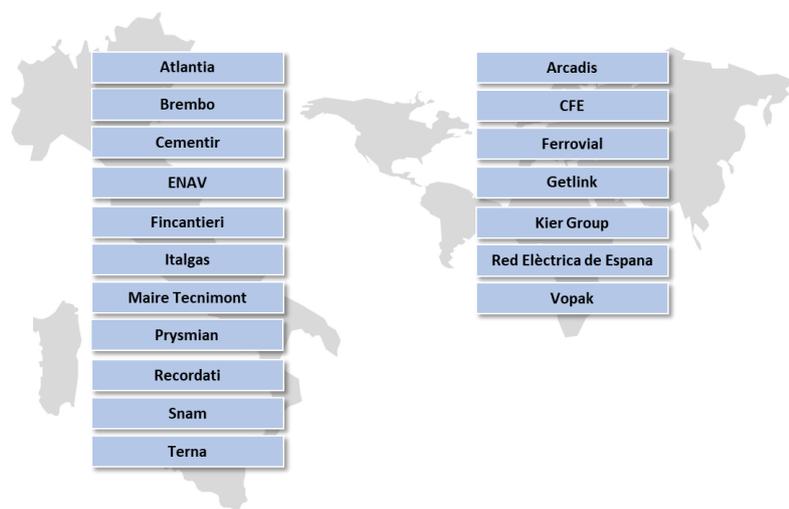
Benchmark retributivo

La verifica del posizionamento retributivo è svolta sulla base di benchmark coerenti con le caratteristiche di ASTM e dei ruoli assegnati.

Più in dettaglio, con il supporto della società di consulenza EY Advisory ed ai fini della costruzione di un panel di riferimento da utilizzare per la definizione delle prassi di remunerazione del top management di ASTM, è stato individuato un peer group di n. 18 società europee ed italiane quotate che hanno nel complesso elementi di confrontabilità con ASTM.

Nell'ambito di tale processo sono stati utilizzati i seguenti criteri:

- ✓ Capitalizzazione di mercato
- ✓ Ricavi complessivi
- ✓ Numero totale di dipendenti
- ✓ Affinità e complessità di business
- ✓ Ampiezza geografica



In considerazione del panel di riferimento selezionato tenendo conto di parametri dimensionali ed economico-operativi oltreché di settore, la Società ha definito una politica retributiva dell'Amministratore Delegato allineata tra il primo quartile e la mediana di mercato.

2.2 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

A seguito del cambiamento dell'assetto societario dovuto alla Fusione e la conseguente revisione del proprio modello di Governance - con la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione in data 12 febbraio 2020 - è stata complessivamente rivisitata la strategia retributiva della Società. Ciò anche in considerazione del contesto emergenziale dell'anno 2020 causato dalla pandemia Covid-19, che ha condotto ASTM a semplificare il meccanismo di incentivazione di breve termine e a posticipare il lancio del nuovo piano di incentivazione di lungo termine a valle dell'approvazione di un nuovo Piano Strategico.

Conseguentemente, l'attuale retribuzione complessiva prevede i seguenti principali elementi retributivi (i) retribuzione fissa; (ii) sistema di incentivazione manageriale annuale; (iii) sistema di incentivazione manageriale di lungo periodo; (iv) *benefits*.

In particolare, il sistema di incentivazione manageriale prevede:

- una retribuzione variabile sia di breve che di lungo termine, collegata al raggiungimento di specifici parametri di performance aziendale;
- obiettivi preventivamente indicati e determinati nonché direttamente legati al processo di definizione degli obiettivi aziendali e di sostenibilità della crescita del business nel medio-lungo periodo, anche mediante un meccanismo di sincronizzazione degli stessi obiettivi con l'evoluzione dei piani strategici approvati dalla Società.

Come anticipato, i piani di incentivazione per il top management prevedono obiettivi di performance economico-finanziari e di sostenibilità ESG.

2.3 Politica seguita con riguardo alla componente fissa della remunerazione e coerenza con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società con la politica di gestione del rischio

La componente fissa è commisurata alle responsabilità e competenze connesse alla carica ricoperta dall'interessato.

A tal fine, la Politica di Remunerazione prevede l'utilizzo di un processo di valutazione delle posizioni che determini l'attribuzione ad ogni ruolo di un valore rappresentativo della complessità e che consente il raffronto tra il livello retributivo della posizione considerata e il mercato, per posizioni di analoga complessità (coerenza esterna) nonché la valutazione di equilibrio tra la complessità del ruolo e il relativo livello retributivo nell'ambito della Società (coerenza interna).

I compensi eventualmente spettanti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, quali membri di organi amministrativi di altre società, sono soggetti a reversibilità nei confronti di ASTM.

Il nuovo Consiglio di Amministrazione, nominato il 12 febbraio 2020, ha deliberato per il nuovo mandato amministrativo, su proposta del Comitato, la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato; tale importo risulta pari a 800.000 euro annui lordi (di cui 500.000 euro a titolo di retribuzione annua lorda per la carica di Direttore Generale), a cui si aggiungono un importo pari a 50.000 euro annui lordi a titolo di membro del Consiglio di Amministrazione e un importo pari a 15.000 euro annui lordi a titolo di Amministratore incaricato del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

2.4 Remunerazione Variabile

Il sistema di incentivazione variabile di ASTM intende garantire il collegamento tra remunerazione dei manager e l'effettiva performance aziendale, nella convinzione che strumenti retributivi basati sul merito siano in grado di motivare il management e favorirne la *retention*.

In particolare, la remunerazione variabile è articolata in:

- un piano di incentivazione annuale, finalizzato a preservare la solidità finanziaria del Gruppo, oltre che al perseguimento di obiettivi ESG;

- un piano di incentivazione pluriennale, finalizzato a promuovere il raggiungimento di risultati economici in linea con i piani strategici della Società, favorendo la fidelizzazione e l’engagement delle risorse.

Piano di incentivazione annuale

Dal 2017 è in vigore un piano di incentivazione annuale rivolto all’Amministratore Delegato, destinato anche agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati dalla Società.

Per l’anno 2020, tenuto conto della ridotta visibilità sugli scenari operativi a causa dell’emergenza Covid-19, il CdA ha valutato di rivedere il meccanismo di funzionamento del piano di incentivazione annuale, salvaguardando soprattutto i flussi di cassa e la conseguente posizione finanziaria. Pertanto, il piano MBO 2020 riconosce ai beneficiari un incentivo di carattere monetario, principalmente a fronte del raggiungimento di un obiettivo predeterminato, legato alla posizione finanziaria di Gruppo. Le principali finalità del piano sono:

- orientare l’azione del management verso obiettivi prioritari e strategici con impatto rilevante sulla sostenibilità finanziaria del Gruppo;
- introdurre una componente variabile della retribuzione individuale collegando la stessa alle performance ottenute, coerentemente con la prestazione aziendale;
- sviluppare una cultura manageriale basata sul lavoro per obiettivi: pianificazione, gestione, monitoraggio e valutazione.

Per agire efficacemente da incentivo alla performance, l’obiettivo è: (i) definito in maniera chiara e univoca; (ii) misurato attraverso indicatori oggettivi; (iii) ambizioso e sfidante, ma comunque percepito come raggiungibile; (iv) connesso direttamente alla strategia di medio - lungo periodo dell’impresa; (v) definito nell’ambito di un orizzonte temporale prestabilito.

Il Periodo di Performance corrisponde all’anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Per ciascun beneficiario, la consuntivazione dell’obiettivo, necessaria a determinare l’incentivo maturato e il suo pagamento, avviene a seguito dell’approvazione del bilancio consolidato della Società. Nella verifica del suo raggiungimento sono coinvolte le funzioni Amministrazione, Budget e Controllo, Risorse Umane e Internal Audit.

La maturazione dell’incentivo è subordinata al verificarsi di una condizione, ovvero la posizione finanziaria netta di Gruppo, che funge sia da indicatore Cancellato, al cui mancato raggiungimento non verrà corrisposto alcun incentivo (struttura on/off), che da indicatore di Performance.



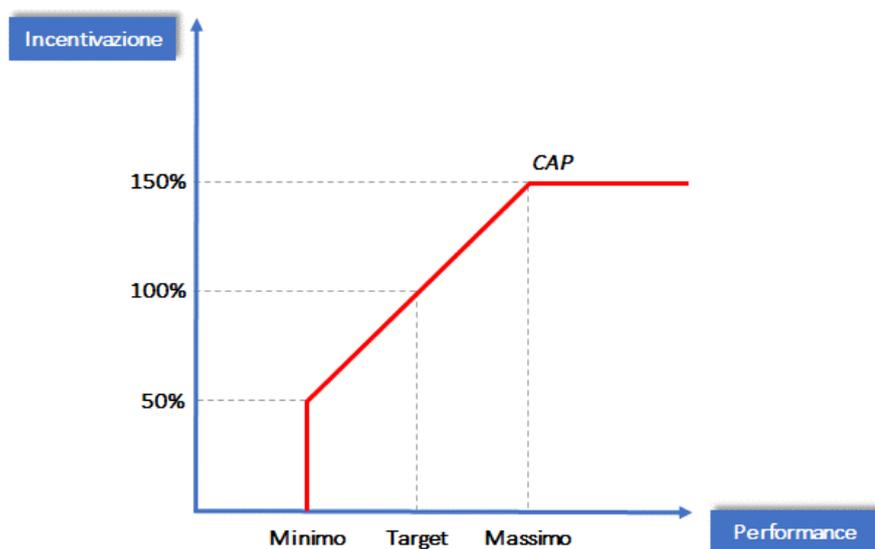
È inoltre, previsto un altro indicatore di performance, ovvero un obiettivo di Sostenibilità (“on/off”), collegato ad un progetto considerato strategico da ASTM (*Implementazione delle New Ways of Working - NWW*) che mira ad integrare un modello operativo, individuando un miglior equilibrio *work-life balance* e una contestuale riduzione delle emissioni CO₂, in un’ottica di

efficienza complessiva.

L'obiettivo quantitativo (Posizione Finanziaria Netta di Gruppo) è misurabile tramite un indicatore raggiungibile con diversi livelli di risultato. L'importo dell'incentivo maturato varia in funzione del livello di risultato raggiunto, tra una "soglia" e un "massimo" predeterminati rispetto all'obiettivo target:

- *soglia*: livello di risultato al di sotto del quale non matura alcun incentivo e al conseguimento del quale matura il 50% dell'incentivo base;
- *target*: livello di risultato al conseguimento del quale matura l'incentivo base;
- *massimo*: livello di risultato migliore del livello target al conseguimento del quale matura l'incentivo base aumentato, al massimo, del 50%.

Risultati compresi "tra la soglia e il target" e "tra il target e il massimo" generano un incentivo calcolato per interpolazione lineare, come rappresentato nella seguente curva di incentivazione.



Si evidenzia che l'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto per tale obiettivo (c.d. "Cap").

L'obiettivo di Sostenibilità - relativo alle NWW - è misurabile tramite 3 indicatori che verificano il raggiungimento di obiettivi intermedi di progetto in termini di volume dei dipendenti coinvolti, *Customer Satisfaction* ed efficienza del modello adottato e riduzione dell'emissioni CO₂. Gli obiettivi ESG (progettuali-strategici) sono strutturati come obiettivi "on/off" (i.e. non è previsto un livello di risultato "soglia" o "massimo" né, conseguentemente, un incentivo minimo e massimo).

L'incentivo effettivamente maturato ai sensi del piano dipende quindi dal grado di raggiungimento della condizione della Posizione Finanziaria Netta di Gruppo (almeno al livello soglia) e dall'attivazione dell'obiettivo ESG.

Incentivo annuale assegnato all'Amministratore Delegato

Con riferimento all'esercizio 2020 l'ammontare dell'incentivo annuale assegnato all'Amministratore Delegato è stato determinato in Euro 400.000,00 (valore target), pari al 46,15% della remunerazione fissa. Mentre il valore massimo maturabile è di Euro 560.000,00, pari al 64,74% della remunerazione fissa.

Il Piano di incentivazione annuale sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato.

Tipologia	Parametro	Meccanismo di misurazione	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	
Condizione Cancellato	PFN – livello "soglia"	on/off	-	-	-
Obiettivi economico finanziari	PFN	Interpolazione lineare (tra il livello "soglia" e il "massimo")	80	Soglia	160.000
				Target	320.000
				Massimo	480.000
Obiettivo di Sostenibilità	Implementazione delle <i>new ways of working</i>	on/off	20	Target	80.000

Incentivo annuale assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La struttura dell'MBO prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche individuati dalla Società, è analoga a quella prevista per l'Amministratore Delegato.

L'ammontare dell'incentivo base è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di breve termine

Clausola di clawback

In conformità alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, l'erogazione della remunerazione variabile annuale è soggetta e vincolata ad un meccanismo di restituzione (c.d. "claw back"). In particolare, qualora entro tre anni dalla data di erogazione del bonus, il Consiglio di Amministrazione accerti che il grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* che ha determinato la maturazione del bonus stesso sia stato calcolato su dati errati o falsati e le differenze fra i dati utilizzati e i dati rettificati non avrebbero consentito la maturazione del bonus o di quota parte del bonus, il Consiglio avrà la facoltà di richiedere ai beneficiari la restituzione di un importo fino a concorrenza dell'intero bonus erogato.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà, di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari ed oggettivi – che abbiano anche eventualmente causato danni a terzi – così come accertati di volta in volta dal Consiglio medesimo, che arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione ed all'immagine della stessa.

Il piano di incentivazione annuale non prevede specifici meccanismi di differimento della quota di incentivo maturata annualmente. La scelta di non introdurre tale sistema deriva da una valutazione complessiva effettuata dalla Società, tenendo in considerazione i seguenti aspetti:

- la presenza di clausole di *clawback* nel sistema;
- la presenza di un sistema di incentivazione di lungo termine che garantisce un sufficiente allineamento tra le performance manageriali ed i risultati nel lungo periodo;
- il profilo di rischio della società e del settore di riferimento.

Piano di incentivazione di lungo periodo

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione:

- l'ammontare dell'incentivo in Euro 400.000,00 lordi (a target).
- l'avvio dei lavori funzionali alla predisposizione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Periodo, eventualmente basato anche su strumenti finanziari e allineato agli interessi degli azionisti.

L'architettura e gli obiettivi del piano saranno deliberati dal Consiglio di Amministrazione a valle dell'approvazione di un nuovo Piano Strategico.

Il meccanismo di funzionamento del piano dovrà rispettare – ove possibile – le seguenti linee guida:

- la maturazione dell'incentivo sarà subordinata ad una Condizione Cancellata in grado di consentire l'autofinanziamento del piano;
- l'importo dell'incentivo maturato varierà in funzione del livello di risultato raggiunto relativamente a:
 1. obiettivi economico finanziari, che saranno coerenti con il nuovo Piano Strategico che verrà approvato dalla Società;
 2. almeno un obiettivo in ambito di Sostenibilità ESG;
- il premio verrà erogato in cash e/o in strumenti finanziari, previa eventuale delibera Assembleare.

Il piano di incentivazione di lungo periodo, previsto per la figura dell'Amministratore Delegato e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche individuati dalla Società, avrà il fine di:

- orientare l'azione del management verso obiettivi prioritari e strategici di medio lungo periodo in una logica di sostenibilità della performance;
- allineare gli interessi del top management con quelli degli azionisti;
- rafforzare le politiche di *retention* dei manager introducendo un elemento di maggiore allineamento del pacchetto di remunerazione alle prassi di mercato.

Il Periodo di Performance corrisponderà a tre anni (1° gennaio del primo anno - 31 dicembre del terzo anno), in modo da poter riflettere gli obiettivi di lungo periodo e l'evoluzione degli stessi. La consuntivazione degli obiettivi, necessaria a determinare l'incentivo maturato, avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato della Società relativo al terzo anno. Nella verifica del raggiungimento degli obiettivi saranno coinvolte le funzioni Amministrazione, Budget e Controllo, Risorse Umane e Internal Audit.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di lungo termine

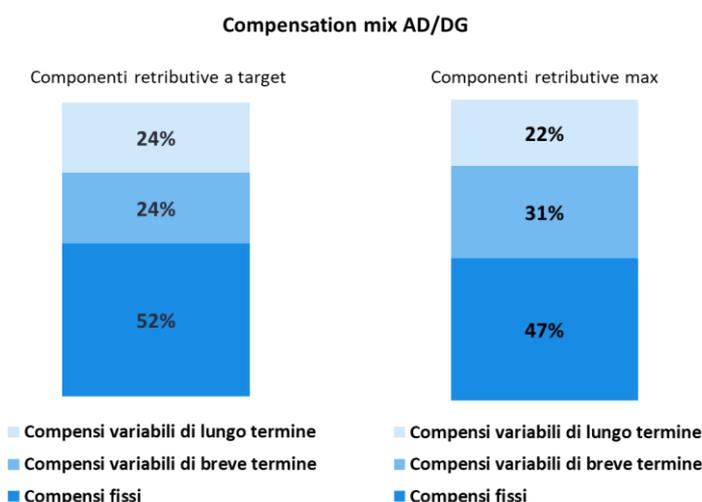
Clausola di clawback

In conformità alle raccomandazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina e fermo il diritto al risarcimento dell'eventuale maggior danno, successivamente all'erogazione del premio (o successivamente alla consegna delle azioni), indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la Società potrà richiedere la restituzione di quanto già erogato (c.d. claw back) in caso di (i) comportamenti fraudolenti o di colpa grave del beneficiario a danno della Società; (ii) condotte del beneficiario, dolose o gravemente colpose, che abbiano determinato significativo deterioramento alla situazione patrimoniale o finanziaria o reputazionale della Società; (iii) erogazione del premio (o attribuzione delle azioni) sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Inoltre, per il ciclo di piano, analogamente a quanto previsto per il piano di incentivazione annuale, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di non procedere, in tutto o in parte, alla corresponsione dell'incentivo in presenza di eventi straordinari ed oggettivi – che abbiano anche eventualmente causato danni a terzi - così come accertati di volta in volta dal Consiglio medesimo, che arrechino un grave pregiudizio alla Società e/o alla reputazione ed all'immagine della stessa.

Compensation Mix

In linea con quanto previsto in passato, si propone che il *compensation mix* complessivo dell'Amministratore Delegato, di seguito evidenziato⁷, sia allineato alle principali prassi di mercato, assicurando un concreto collegamento della remunerazione del management con i risultati complessivi della società nel lungo periodo e garantendo un equilibrio tra le varie componenti. Il piano di incentivazione di lungo termine verrà definito nel corso del 2020 a seguito dell'approvazione di un nuovo piano strategico da parte della Società.



Il *compensation mix* relativo all'incentivo massimo può essere suscettibile di modifiche successivamente alla definitiva approvazione del nuovo piano di incentivazione di lungo termine, che avverrà a valle

⁷ I compensi variabili di lungo termine sono stati assunti secondo il valore a livello target.

dell'approvazione di un nuovo Piano Strategico.

2.5 Forme di remunerazione discrezionale e occasionale

Di norma, la Politica di Remunerazione non contempla la corresponsione di erogazioni monetarie che premiano occasionalmente, attraverso bonus e corresponsioni una tantum di natura discrezionale, ferma restando tuttavia l'eventuale applicazione della disciplina di cui al successivo paragrafo 2.11.

2.6 Benefici non monetari

La Politica di Remunerazione non contempla la corresponsione di benefici non monetari, fatta eccezione per l'eventuale riconoscimento di *fringe benefit* correntemente riconosciuti nella prassi retributiva e comunque coerenti con carica/funzione ricoperta (uso di auto aziendali e polizze integrative sanitarie estese anche al nucleo familiare).

2.7 Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Di norma, la Società non stipula accordi che regolino ex-ante l'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo, fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o di CCNL.

Alla data della Relazione non sussistono accordi con Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche che regolino ex-ante indennità in caso di dimissioni, licenziamento, revoca senza giusta causa o in caso di cessazione del rapporto di lavoro a seguito di un'offerta pubblica di acquisto, salvo quanto descritto nel paragrafo 2.4 in tema di maturazione del diritto alle componenti variabili.

Si evidenzia inoltre che, alla data della Relazione, ASTM non ha in essere con i propri Amministratori patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

2.8 Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

La Società non ha stipulato coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie. Si segnala che ASTM ha stipulato una polizza assicurativa di Gruppo a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali e dirigenti (*D&O - Directors' & Officers' Liability*), per fatti riconducibili all'esercizio delle loro funzioni, escluso il caso di dolo.

2.9 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi; (iv) agli organi di controllo

Secondo l'attuale Politica di Remunerazione, in data 12 febbraio 2020 l'Assemblea ha deliberato il compenso annuo spettante ai membri del Consiglio di Amministrazione, che rimarrà valido fino a nuova diversa determinazione assembleare.

Premesso che per remunerazione si intende ogni forma di pagamento o di beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (*fringe benefits*) in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi, si evidenzia che, ai sensi dei criteri applicativi di cui all'art. 6.C.4. del Codice di Autodisciplina:

- per gli amministratori indipendenti e per quelli non investiti di particolari cariche, la Politica di Remunerazione di ASTM prevede esclusivamente forme di remunerazione fissa e non contempla, attualmente, né forme retributive variabili legate al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, né l'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o di altre componenti variabili della remunerazione;
- per gli amministratori indipendenti non sono previsti compensi differenti rispetto agli altri componenti del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione è ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

I compensi per i componenti del Comitato Controllo e Rischi e per i componenti del Comitato Sostenibilità sono stati stabiliti, su proposta del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, mentre il compenso per il Comitato per le Nomine e la Remunerazione è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Si riporta di seguito il dettaglio dei compensi attualmente attribuiti ai suddetti amministratori.

Consiglieri di amministrazione	Euro 50.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere (stabiliti dall'Assemblea)
Amministratori indipendenti	Esclusivamente i compensi stabiliti dall'Assemblea per i Consiglieri di amministrazione (fatte salve particolari cariche o la partecipazione a comitati)
Membri del Comitato Controllo e Rischi	<ul style="list-style-type: none"> - Euro 50.000,00 annui lordi per il Presidente - Euro 40.000,00 annui lordi per ciascuno dei restanti componenti del comitato <p>Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti quali Consiglieri di amministrazione.</p>
Membri del Comitato Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e la Remunerazione	<ul style="list-style-type: none"> - Euro 40.000,00 annui lordi per il Presidente di ciascun comitato - Euro 30.000,00 annui lordi per ciascuno dei restanti componenti di ciascun comitato <p>Ai suddetti compensi vanno aggiunti quelli percepiti quali Consiglieri di amministrazione.</p>

Ai suddetti compensi vanno aggiunti i gettoni di presenza per ogni riunione, a seconda dei casi, del Consiglio o dei Comitati, pari ad Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona ed Euro 500,00 per la partecipazione a distanza.

I compensi per i componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stabiliti, su proposta del Comitato per le

Nomine e la Remunerazione, dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stati stabiliti dall'Assemblea degli azionisti che ha definito un compenso fisso, su base annua, oltre al riconoscimento di un gettone di presenza.

In particolare, agli organi di controllo sono attribuiti i seguenti compensi:

Organismo di Vigilanza	<ul style="list-style-type: none">- Euro 20.000,00 annui lordi per il Presidente- Euro 15.000,00 annui lordi per ciascuno dei restanti componenti; oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).
Collegio Sindacale	<ul style="list-style-type: none">- Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente- Euro 26.000,00 annui lordi per ciascuno dei Sindaci effettivi oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione del Collegio Sindacale, dell'Assemblea, del Consiglio e dei comitati (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

In aggiunta ai compensi descritti nel presente paragrafo viene riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione della carica.

2.10 Riferimento a politiche retributive di altre società

Ai fini della definizione della Politica di Remunerazione sono stati analizzati e monitorati le prassi e i livelli retributivi di mercato, che sono forniti da esperti esterni in forma aggregata e senza riferimento puntuale ad altre società. Ai fini della predisposizione della Politica di Remunerazione, la Società si è avvalsa del supporto dell'esperto indipendente EY Advisory.

2.11 Durata della Politica in materia di remunerazione e procedura derogatoria in circostanze eccezionali

La durata della presente politica è annuale.

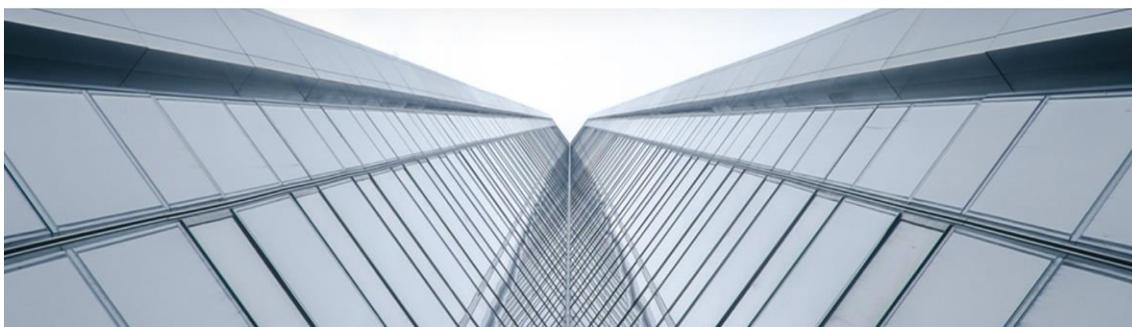
In via eccezionale e non ricorrente⁸, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione deroghe alla politica descritta; ferma in ogni caso l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate (regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010). Tra le circostanze eccezionali possono essere incluse, a titolo esemplificativo, le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate, le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo della Società tali da impattare sui risultati economico-finanziari e sulla creazione di valore nel lungo periodo, le azioni volte ad attrarre/trattenere i migliori talenti, gli eventi straordinari di particolare gravità.

⁸ Si precisa che per "circostanze eccezionali", ai sensi dell'art. 123-ter TUF da ultimo aggiornato con il D.lgs. 49/2019, si intendono quelle situazioni in cui la deroga alla presente politica 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

RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI



RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI

1. INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DEL PRECEDENTE ESERCIZIO 2019

Nella presente Sezione è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono, con riferimento all'esercizio 2019, la remunerazione dei componenti del Consiglio, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza.

In ragione della nomina del Consiglio da parte dell'Assemblea tenutasi il 16 maggio 2019, vengono indicati in sezioni separate le informazioni relative (i) al Consiglio nominato dall'Assemblea del 28 aprile 2016 rimasto in carica sino al 16 maggio 2019 e (ii) al Consiglio nominato dall'Assemblea del 16 maggio 2019 e rimasto in carica sino all'Assemblea del 12 febbraio 2020.

Secondo quanto verificato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, i compensi attribuiti risultano coerenti con la politica remunerativa della Società *pro tempore* applicabile, approvata dall'Assemblea in data 20 aprile 2018 e in data 16 maggio 2019.

In considerazione della Fusione, vengono riportati per completezza informativa i compensi percepiti dai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza di SIAS con riferimento all'esercizio 2019.

Il dettaglio dei compensi erogati e/o attribuiti è riportato nelle tabelle della presente Sezione II.

Si ricorda che il mandato del Consiglio in carica alla data della Relazione, scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

1.1 Consiglio in carica sino al 16 maggio 2019

A. AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio del 9 agosto 2017, pari ad Euro 15.000,00 annui lordi per ciascun Presidente ed Euro 10.000,00 annui lordi per ciascun componente dei Comitati, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Il dettaglio dei compensi aggiuntivi erogati è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

B. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PROF. GIAN MARIA GROS-PIETRO

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Prof. Gian Maria Gros-Pietro sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016 pari a Euro 300.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 30.000,00

annui lordi per la carica di Consigliere e (ii) ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

C. VICE PRESIDENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione – Dott.ssa Daniela Gavio, Geom. Marcello Gavio e Ing. Roberto Testore – sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016 pari a Euro 30.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 100.000,00 annui lordi per la carica di Vice Presidente e (ii) ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

D. AMMINISTRATORE DELEGATO ING. ALBERTO RUBEGNI

All'Amministratore Delegato Ing. Alberto Rubegni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti compensi:

Compensi fissi

- in relazione alla carica di Consigliere, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2016, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza);
- in relazione alla carica di Amministratore Delegato, il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 maggio 2016 e pari ad Euro 800.000,00 annui lordi;
- in relazione alla carica di Amministratore Incaricato del SCIGR Euro 15.000,00 annui lordi.

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

Compensi variabili

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2018 ("Piano MBO 2018"), il Consiglio del 27 marzo 2018 aveva assegnato all'Ing. Rubegni un incentivo base pari ad Euro 400.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata (indicatore: Utile Netto) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
		Soglia	Target	
EBIT	60	Soglia	120.000	234.240
		Target	240.000	
		Massimo	360.000	
Riorganizzazione delle strutture di ASTM e delle sue controllate funzionale a migliorare l'efficacia dei processi e l'orientamento delle strutture alla realizzazione degli obiettivi strategici	20	Target (on/off)	80.000	80.000
Valorizzazione e gestione del capitale umano finalizzato a garantire, attraverso la copertura delle posizioni	20	Target (on/off)	80.000	80.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellato e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio del 27 marzo 2019 ha riconosciuto in favore dell'Ing. Rubegni la maturazione di un incentivo pari a Euro 394.240,00 (pari a circa il 98,56% dell'incentivo base).

1.2 Consiglio in carica dal 16 maggio 2019 fino al 12 febbraio 2020

A. AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 16 maggio 2019, pari ad Euro 40.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio del 2 agosto 2019, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Presidente ed Euro 25.000,00 annui lordi per ciascun componente dei Comitati, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Il dettaglio dei compensi aggiuntivi erogati è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

B. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PROF. GIAN MARIA GROS-PIETRO

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Prof. Gian Maria Gros-Pietro sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 16 maggio 2019 pari a Euro 300.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 40.000,00 annui lordi per la carica di Consigliere e (ii) ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

C. VICE PRESIDENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Ai Vice Presidenti del Consiglio di Amministrazione – Dott.ssa Daniela Gavio e Ing. Roberto Testore– sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 16 maggio 2019 pari a Euro 40.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 100.000,00 annui lordi per la carica di Vice Presidente e (ii) ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

D. AMMINISTRATORE DELEGATO ING. ALBERTO RUBEGNI

All'Amministratore Delegato Ing. Alberto Rubegni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti compensi:

Compensi fissi

- in relazione alla carica di Consigliere, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 16 maggio 2019, pari ad Euro 40.000,00 annui lordi, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza);

- in relazione alla carica di Amministratore Delegato, il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 settembre 2019 pari ad Euro 800.000,00 annui lordi;
- in relazione alla carica di Amministratore Incaricato del SCI GR, il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 settembre 2019 pari ad Euro 15.000,00 annui lordi.

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1A alla voce "Compensi fissi".

Compensi variabili

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2019 ("Piano MBO 2019"), il Consiglio dell'11 settembre 2019 aveva assegnato all'Ing. Rubegni un incentivo base pari ad Euro 400.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellò (indicatore: Utile Netto) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
		Soglia	Target	
EBITDA	60	Soglia	120.000	255.704,00
		Target	240.000	
		Massimo	360.000	
Acquisizione progetti in concessione Brasile	20	Target (on/off)	80.000	80.000,00
Ottenimento rating sostenibilità «Standard Ethics Rating»	10	Target (on/off)	40.000	40.000,00
Ridefinizione di un modello di Crisis Management e relativa implementazione	10	Target (on/off)	40.000	40.000,00

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellò e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio ha riconosciuto in favore dell'Ing. Rubegni la maturazione di un incentivo complessivamente pari a Euro 415.704,00 (pari a circa il 104% dell'incentivo base).

Per completezza si evidenzia che l'Ing. Alberto Rubegni, quale Amministratore Delegato, era stato incluso anche tra i beneficiari del 1° ciclo di piano LTI (2018-2020) e del 2° ciclo di piano LTI (2019-2021).

Con riferimento al 1° ciclo di piano, all'Ing. Rubegni era stato assegnato un incentivo pluriennale la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellò (indicatore: EBITDA cumulato triennale al 31 dicembre 2020 – livello "soglia") e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
			Soglia	Target
Obiettivi economico finanziari	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2020	60	Soglia	120.000
			Target	240.000
			Massimo	360.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2020	40	Soglia	80.000
			Target	160.000
			Massimo	240.000

Con riferimento invece al 2° ciclo di piano obiettivi e condizioni per il riconoscimento dell'incentivo avrebbero dovuto essere stabiliti dal Consiglio di Amministrazione nominato dall'assemblea dei soci del 16 maggio 2019.

Peraltro, in data 11 settembre 2019 il Consiglio, tenuto conto della discontinuità che si sarebbe venuta a

produrre con la Fusione, della volontà della Società di adottare un nuovo piano strategico e del fatto che i risultati intermedi conseguiti erano in linea con gli obiettivi target posti alla base del Piano LTI, ha deliberato la chiusura anticipata, su base pro-rata temporis, di tutti i Piani LTI in essere nei confronti dei diversi beneficiari della Società e del Gruppo, con conseguente corresponsione in favore dell'Ing. Rubegni, successivamente al perfezionamento della Fusione, di un importo pari a Euro 400.000,00 lordi, di cui Euro 266.667,00 in relazione al 1° ciclo di piano (2018-2020) ed Euro 133.333,00 in relazione al 2° ciclo di piano (2019-2021).

E. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel 2019, è stato individuato quale Dirigente con Responsabilità Strategiche il Chief Financial Officer Dott. Alberto Pernigotti.

Al Chief Financial Officer Dott. Alberto Pernigotti sono stati erogati e/o attribuiti una retribuzione fissa pari a complessivi Euro 270.000,00 lordi annui quale dirigente ed i seguenti compensi variabili in ragione della qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2019 ("Piano MBO 2019"), il Consiglio ha assegnato al Dott. Pernigotti un incentivo base pari ad Euro 150.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello (indicatore: Utile Netto) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
			Target	Massimo	
Obiettivi	Rapporto PFN/EBITDA	40	Target	60.000	77.143
	EBITDA	20	Soglia	15.000	31.963
			Target	30.000	
			Massimo	45.000	
	Obiettivo qualitativo (ambito finance)	20	Target (on/off)	30.000	30.000
Obiettivo qualitativo (ambito finance)	20	Target (on/off)	30.000	30.000	

In ragione del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio ha riconosciuto in favore del Dott. Pernigotti la maturazione di un incentivo pari a Euro 169.106,00 (pari a circa il 113% dell'incentivo base).

In qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche, il Dott. Pernigotti era inoltre beneficiario di un incentivo pluriennale ai sensi piano LTI 2019-2021 (1° ciclo). La maturazione del suddetto incentivo era subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
			Target	Massimo
Condizione Cannello	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	-	-	-
Obiettivi	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	60	Soglia	45.000
			Target	90.000
			Massimo	135.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2021	40	Soglia	30.000
			Target	60.000
Massimo			90.000	

Per completezza si evidenzia che il dott. Pernigotti era stato incluso tra i beneficiari del 1° ciclo di piano LTI (2018-2020). Al dott. Pernigotti era stato assegnato un incentivo pluriennale, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata (indicatore: EBITDA cumulato triennale al 31 dicembre 2020 – livello “soglia”) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Obiettivi economico finanziari	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2020	60	Soglia	45.000
			Target	90.000
			Massimo	135.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2020	40	Soglia	30.000
			Target	60.000
			Massimo	90.000

Come sopra già evidenziato, in data 11 settembre 2019, il Consiglio ha deliberato la chiusura anticipata, su base pro-rata temporis, del suddetto piano Piani LTI e, pertanto, successivamente al perfezionamento della Fusione la Società ha riconosciuto al dott. Pernigotti l'importo di Euro 100.000 a valere sul ciclo LTI 2018-2020 e di Euro 50.000 a valere sul ciclo 2019-2021.

F. COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti del Collegio Sindacale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2017 pari ad Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente ed Euro 26.000,00 annui lordi per ciascuno dei Sindaci effettivi, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione del Collegio Sindacale, dell'Assemblea, del Consiglio e dei comitati (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

G. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 2 agosto 2019, pari ad Euro 20.000,00 annui lordi per il Presidente ed Euro 15.000,00 annui lordi per ciascuno degli altri componenti, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona ed Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

1.3 Compensi percepiti dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dall'Organismo di Vigilanza di SIAS S.p.A.

A. AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017 pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio del 9 agosto 2017, pari ad Euro 15.000,00 annui lordi per ciascun Presidente ed Euro 10.000,00 per ciascun componente dei Comitati, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00

per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza). Il dettaglio dei compensi aggiuntivi erogati è riportato nella Tabella 1B alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

B. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ING. PAOLO PIERANTONI

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ing. Paolo Pierantoni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti importi fissi:

- in relazione alla carica di Consigliere, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza);
- dal 14 novembre 2018, i compensi fissi per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione con deleghe esecutive deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, pari ad Euro 315.000,00 annui lordi;
- in relazione alla carica di Amministratore Incaricato del SCIGR, il compenso deliberato dal Consiglio del 9 agosto 2017 pari ad Euro 15.000,00 annui lordi.

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1B alla voce "Compensi fissi".

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2018 ("Piano MBO 2018"), il Consiglio del 27 marzo 2018 aveva assegnato all'Ing. Pierantoni un incentivo base pari ad Euro 200.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Condizione Cannello	Utile Netto	-	-	-	-
Obiettivi	EBITDA	60	Soglia	60.000	113.766
			Target	120.000	
			Massimo	180.000	
	Obiettivi qualitativi (ambito riorganizzazione e risk management)	40	Target (on/off)	80.000	80.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cannello e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, in data 27 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di SIAS ha riconosciuto in favore dell'Ing. Pierantoni la maturazione di incentivo pari a Euro 193.766,00 (pari a circa il 97% dell'incentivo base).

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2019 ("Piano MBO 2019 in data 27 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di SIAS aveva assegnato all'Ing. Pierantoni un incentivo base pari ad Euro 200.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Condizione Cannello	Costi operativi	-	-	-	-
Obiettivi	EBITDA	40	Soglia	40.000	99.053
			Target	80.000	

			Massimo	120.000	
	Obiettivo qualitativo (ambito organizzazione Consiglio)	20	Target (on/off)	40.000	40.000
	Obiettivo qualitativo (ambito organizzazione Consiglio)	40	Target (on/off)	80.000	40.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellato e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio di Amministrazione di ASTM ha riconosciuto in favore dell'Ing. Pierantoni la maturazione di incentivo pari a Euro 219.053,00 (pari a circa il 110% dell'incentivo base).

Il Dott. Pierantoni era inoltre beneficiario di un incentivo pluriennale ai sensi piano LTI 2019-2021 (1° ciclo). La maturazione del suddetto incentivo era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi. Il Consiglio di Amministrazione di SIAS, in data 14 novembre 2019, in ragione della Fusione, ha deliberato la chiusura anticipata, su base pro-rata temporis, di tutti i Piani LTI in essere nei confronti dei diversi beneficiari della Società, con conseguente corresponsione in suo favore, successivamente al perfezionamento della Fusione, di un importo pari a Euro 133.333,33 a valere sul ciclo LTI 2018-2020.

C. AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE ING. UMBERTO TOSONI

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale Ing. Umberto Tosoni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti importi fissi:

- i compensi fissi per la carica di Consigliere deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017, pari ad Euro 30.000,00 annui lordi per ciascun Consigliere, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza);
- dal 14 novembre 2018, i compensi fissi per la carica di Amministratore Delegato deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, pari ad Euro 300.000,00 annui lordi;
- dal 14 novembre 2018, i compensi fissi per quale dirigente e Direttore Generale deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2019, pari ad Euro 350.000,00 annui lordi.

Il dettaglio dei suddetti compensi è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

All'Ing. Tosoni sono stati inoltre erogati e/o attribuiti i seguenti compensi variabili, in ragione della carica di Direttore Generale.

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2018 ("Piano MBO 2018"), il Consiglio del 27 marzo 2018 aveva assegnato all'Ing. Tosoni un incentivo base pari ad Euro 150.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	Incentivo maturato (€)
Condizione Cancellato	Utile Netto	-	-	-
Obiettivi	EBITDA	60	Soglia	85.325

			Target	90.000	
			Massimo	135.000	
	Obiettivi qualitativi (ambito riorganizzazione e risorse umane)	40	Target (on/off)	60.000	60.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellato e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio del 27 marzo 2019 ha riconosciuto in favore dell'Ing. Tosoni la maturazione di un incentivo pari a Euro 145.325,00 (pari a circa il 97% dell'incentivo base).

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2019 ("Piano MBO 2019"), il Consiglio del 27 marzo 2019 aveva assegnato all'Ing. Tosoni un incentivo base pari ad Euro 200.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Condizione Cancellato	Costi operativi	-	-	-	-
Obiettivi	EBITDA	50	Soglia	50.000	123.816
			Target	100.000	
			Massimo	150.000	
	Obiettivo qualitativo (ambito finance)	20	Target (on/off)	40.000	40.000
	Obiettivo qualitativo (ambito sicurezza delle infrastrutture)	20	Target (on/off)	40.000	40.000
Obiettivo qualitativo (ambito gestione dei rischi)	10	Target (on/off)	20.000	20.000	

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellato e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio ha riconosciuto in favore dell'Ing. Tosoni la maturazione di un incentivo pari a Euro 223.816,00 (pari a circa il 112 % dell'incentivo base).

In qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale l'Ing. Tosoni era beneficiario di un incentivo pluriennale ai sensi piano LTI 2019-2021 (2° ciclo). La maturazione del suddetto incentivo era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellato	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	-	-	-
Obiettivi	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	60	Soglia	60.000
			Target	120.000
			Massimo	180.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2021	40	Soglia	40.000
			Target	80.000
Massimo			120.000	

Per completezza si evidenzia che l'Ing. Tosoni era stato incluso, quale Direttore Generale, tra i beneficiari del 1° ciclo di piano LTI (2018-2020). All'Ing. Tosoni era stato assegnato un incentivo pluriennale, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellata	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2020	-	-	-
Obiettivi	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2020	60	Soglia	45.000
			Target	90.000
			Massimo	135.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2020	40	Soglia	30.000
			Target	60.000
			Massimo	90.000

Come sopra già evidenziato, in data 14 novembre 2019, il Consiglio di Amministrazione di SIAS ha deliberato la chiusura anticipata, su base pro-rata temporis, del suddetto piano Piani LTI e, pertanto, successivamente al perfezionamento della Fusione la Società ha riconosciuto all'Ing. Tosoni l'importo dell'incentivo pro-rata temporis, per complessivi Euro 166.666,67 lordi, di cui Euro 100.000,00 in relazione al 1° ciclo (2018-2020) e Euro 66.666,67 in relazione al 2° ciclo (2019-2021).

D. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel 2019, è stato individuato, oltre al Direttore Generale (per i cui compensi si rimanda alla precedente lettera C), un ulteriore Dirigente con Responsabilità Strategiche ulteriori rispetto al Direttore Generale⁹, nella persona del Chief Financial Officer dott. Stefano Viviano.

Al Chief Financial Officer Dott. Stefano Viviano sono stati erogati e/o attribuiti una retribuzione fissa pari a complessivi Euro 220.000,00 lordi annui quale dirigente e i seguenti compensi variabili in ragione della qualifica di Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Nell'ambito del piano di incentivazione annuale con riferimento all'esercizio 2019 ("Piano MBO 2019"), il Consiglio del 27 marzo 2019 aveva assegnato al Dott. Viviano un incentivo base pari ad Euro 100.000,00, la cui maturazione era subordinata al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Obiettivi	Rapporto PFN/EBITDA	40	Target	40.000	48.571
	EBITDA	20	Soglia	10.000	24.763
			Target	20.000	
			Massimo	30.000	
	Obiettivo qualitativo (ambito finance)	20	Target (on/off)	20.000	20.000
Obiettivo qualitativo (ambito finance)	20	Target (on/off)	20.000	20.000	

In ragione del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio ha riconosciuto in favore del Dott. Viviano la maturazione di un incentivo pari a Euro 113.335,00 (pari a circa il 113% dell'incentivo base).

⁹ Come anticipato, il Consiglio del 20 marzo 2019 ha qualificato il CFO della Società, Dott. Stefano Viviano, quale Dirigente con Responsabilità Strategiche.

In qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche, il Dott. Viviano era inoltre beneficiario di un incentivo pluriennale ai sensi piano LTI 2019-2021 (2° ciclo). La maturazione del suddetto incentivo era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato e al raggiungimento di alcuni obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Condizione Cancellato	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	-	-	-
Obiettivi	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2021	60	Soglia	30.000
			Target	60.000
			Massimo	90.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2021	40	Soglia	20.000
			Target	40.000
			Massimo	60.000

Per completezza si evidenzia che il Dott. Viviano era stato incluso tra i beneficiari del 1° ciclo di piano LTI (2018-2020). Al Dott. Viviano era stato assegnato un incentivo pluriennale, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellato (indicatore: EBITDA cumulato triennale al 31 dicembre 2020 – livello “soglia”) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

	Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo (€)	
Obiettivi economico finanziari	EBITDA cumulato triennale al 31 Dicembre 2020	60	Soglia	30.000
			Target	60.000
			Massimo	90.000
	Rapporto tra PFN e EBITDA al 31 Dicembre 2020	40	Soglia	20.000
			Target	40.000
			Massimo	60.000

Come sopra già evidenziato, in data 14 novembre 2019, il Consiglio di Amministrazione di SIAS ha deliberato la chiusura anticipata, su base pro-rata temporis, del suddetto piano Piani LTI e, pertanto, successivamente al perfezionamento della Fusione la Società ha riconosciuto al dott. Viviano l'importo di Euro 66.666,66 a valere sul ciclo LTI 2018-2020 ed Euro 33.333,33 a valere sul ciclo LTI 2019-2021.

E. COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti del Collegio Sindacale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 27 aprile 2017 pari ad Euro 39.000,00 annui lordi per il Presidente ed Euro 26.000,00 annui lordi per ciascuno dei Sindaci effettivi, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione del Collegio Sindacale, dell'Assemblea, del Consiglio e dei comitati (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona; Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

F. ORGANISMO DI VIGILANZA

Ai componenti dell'Organismo di Vigilanza sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 2 maggio 2017, pari ad Euro 20.000,00 annui lordi per il Presidente ed Euro 15.000,00 annui lordi per ciascuno degli altri componenti, oltre ai gettoni di presenza per ogni riunione consiliare (Euro 1.000,00 per la partecipazione di persona ed Euro 500,00 per la partecipazione a distanza).

2. TABELLE

Come richiesto dall'articolo 123-ter del TUF viene fornito il dettaglio dei compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo anche da società controllate e collegate.

Viene riportato il dettaglio dei compensi corrisposti distintamente per ASTM S.p.A. e per SIAS S.p.A..

TABELLA 1A

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di ASTM S.p.A.

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 partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gian Maria Gros-Pietro	Presidente consiglio di amministrazione	01/01/2019 - 31/12/2019	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.274 (1)						€ 36.274		
				€ 300.000 (2)						€ 300.000		
				€ 15.000 (3)						€ 15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 351.274	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 351.274	€ -	€ -
Daniela Gavio	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2019 - 31/12/2019	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.274 (1)						€ 36.274		
				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
				€ 14.500 (3)						€ 14.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 668.379 (4)						€ 668.379		
(III) Totale				€ 819.153	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 819.153	€ -	€ -
Marcello Gavio	Vice presidente Consiglio di Amministrazione fino al 16 maggio 2019 e successivamente Consigliere	01/01/2019 - 31/12/2019	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.274 (1)						€ 36.274		
				€ 37.260 (2)						€ 37.260		
				€ 13.500 (3)						€ 13.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 346.630 (5)						€ 346.630		
(III) Totale				€ 433.664	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 433.664	€ -	€ -
Roberto Carlo Testore	Vice presidente consiglio di amministrazione	01/01/2019 - 31/12/2019	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.274 (1)	€ 35.914 (6)					€ 72.188		
				€ 100.000 (2)						€ 100.000		
				€ 14.000 (3)						€ 14.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 150.274	€ 35.914	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 186.188	€ -	€ -
Alberto Rubegni	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 36.274 (1)		€ 683.074 (7)				€ 719.348		
				€ 800.000 (2)						€ 800.000		
				€ 15.000 (8)						€ 15.000		
				€ 14.000 (3)						€ 14.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ - (9)						€ -		
(III) Totale				€ 865.274	€ -	€ 683.074	€ -	€ -	€ -	€ 1.548.348	€ -	€ -

- (1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
- (2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art. 2389 c 3 del C.C.
- (3) Gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni
- (4) Compensi spettanti in qualità di Vice Presidente della Autostrada dei Fiori S.p.A. (per 16 migliaia di euro), di Vice Presidente Vicario della SALT S.p.A. (per 57 migliaia di euro), di Vice Presidente della SATAP S.p.A. (per 35 migliaia di euro), di Presidente della Sinelec S.p.A. (per 100 migliaia di euro), di Vice Presidente di SAV S.p.A. (per 19 migliaia di euro), consigliere di SEA S.p.A. (20 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di Itinera S.p.A. (421 migliaia di euro).
- (5) Compensi spettanti in qualità di Consigliere di SEA S.p.A. fino al 16 maggio 2019 (per 1 migliaio di euro), di Consigliere supplente di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (39 migliaia di euro*) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di Itinera S.p.A. (307 migliaia di euro).
- (6) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità
- (7) Compensi spettanti su Programma MBO e LTI
- (8) Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi
- (9) I compensi percepiti dalle controllate e collegate sono stati tutti retrocessi ad ASTM.
- (10) Rinuncia ai compensi
- (11) Compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza
- (12) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- (13) Compensi spettanti in qualità di Consigliere della Itinera S.p.A..
- (14) Compensi spettanti in qualità di Consigliere di SEA S.p.A. fino al 16 maggio 2019 (1 migliaio di euro) e di Consigliere di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (69 migliaia di euro*).
- (15) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione fino al 16 maggio 2019 e come membro dell'Organismo di Vigilanza
- (16) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e al Comitato per le Nomine e la Remunerazione
- (17) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione e all'Organismo di vigilanza
- (18) Compensi spettante come Sindaco effettivo di Finanziaria di Partecipazioni e Investimenti (3 migliaia di euro) e come Componente dell'Organismo di Vigilanza di SITAF S.p.A (4 migliaia di euro)

* Importi convertiti al cambio del 31 dicembre 2019 euro/Reais: 4,5157

TABELLA 1B

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche di SIAS S.p.A.

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 (1)	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
Pierantoni Paolo	Presidente consiglio di Amministrazione	01/01/2019 - 31/12/2019	31 dicembre 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (2)						€ 30.000		
				€ 330.000 (3)		€ 283.074 (5)				€ 613.074		
				€ 13.500 (4)						€ 13.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 403.900 (6)						€ 403.900		
(III) Totale				€ 777.400		€ 283.074		€ -		€ 1.060.474	€ -	€ -
Tosoni Umberto	Amministratore Delegato	01/01/2019 - 31/12/2019	31 dicembre 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (2)						€ 30.000		
				€ 300.000 (7)		€ 333.074 (8)		€ 3.900 (9)	€ 350.000 (10)	€ 986.974		
				€ 14.000 (4)						€ 14.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 16.825 (11)						€ 16.825		
(III) Totale				€ 360.825	€ -	€ 333.074	€ -	€ 3.900	€ 350.000	€ 1.047.799	€ -	€ -
Bariatti Stefania	Vice Presidente consiglio di Amministrazione	01/01/2019 - 31/12/2019	31 dicembre 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (2)						€ 30.000		
				€ 100.000 (12)						€ 100.000		
				€ 9.500 (4)						€ 9.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 139.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 139.500	€ -	€ -
Moscetti Franco	Vice Presidente consiglio di Amministrazione	01/01/2019 - 31/12/2019	31 dicembre 2019									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 30.000 (2)	€ 45.500 (14)					€ 75.500		
				€ 100.000 (13)						€ 100.000		
				€ 13.000 (4)						€ 13.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 143.000	€ 45.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 188.500	€ -	€ -

- (1) La scadenza naturale del mandato del Consiglio di Amministrazione, sarebbe dovuta coincidere con l'assemblea del bilancio al 31 dicembre 2019. Ad esito della fusione per incorporazione di SIAS in ASTM, il Consiglio di Amministrazione di SIAS è cessato in data 31 dicembre 2019.
- (2) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389 c 1 del C.C.
- (3) Compensi spettanti in qualità di Presidente e di Amministratore incaricato del Sistema di controllo interno e di gestione dei rischi per l'intero esercizio 2019
- (4) Gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni
- (5) Compensi spettanti su Programma MBO e LTI
- (6) Compensi spettanti - al netto degli importi retrocessi a SIAS - e retribuzione lorda e fringe benefit quale dipendente della Autostrada dei Fiori S.p.A. (404 migliaia di euro)
- (7) Compensi spettanti in qualità di Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'intero esercizio 2019
- (8) Compensi spettanti su Programma MBO e LTI
- (9) Benefici non monetari
- (10) Retribuzione da lavoro dipendente
- (11) Compensi spettanti - al netto degli importi retrocessi a SIAS S.p.A. - in qualità di Amministratore Delegato della Società Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. e SATAP S.p.A. fino al 5 febbraio 2019 e consigliere della Società Autostrada Asti Cuneo fino al 2 maggio 2019 e consigliere di SATAP fino al 6 maggio 2019
- (12) Compensi spettanti in qualità di Vice Presidente per l'intero esercizio 2019
- (13) Compensi spettanti in qualità di Vice Presidente per l'intero esercizio 2019
- (14) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione per l'intero esercizio 2019
- (15) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità per l'intero esercizio 2019
- (16) Compenso al netto degli importi riversato
- (17) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione per l'intero esercizio 2019
- (18) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità per l'intero esercizio 2019
- (19) Compensi spettanti in qualità di Presidente della Società Autostrada Asti-Cuneo S.p.A. e consigliere di SATAP fino al 10 maggio 2019
- (20) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione per l'intero esercizio 2019
- (21) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione e all'Organismo di vigilanza per l'intero esercizio 2019
- (22) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione e all'Organismo di vigilanza per l'intero esercizio 2019
- (23) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, al Comitato per le Nomine e la Remunerazione e all'Organismo di vigilanza per l'intero esercizio 2019

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di ASTM

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Rubegni Alberto	Amministratore Delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 400.000						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 283.074						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 683.074						
Pernigotti Alberto	CFO		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 211.000						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 122.250						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 333.250						

TABELLA 3B

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche di SIAS

A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Pierantoni Paolo	Presidente del Consiglio di Amministrazione		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 200.000						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 83.074						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 283.074						
Umberto Tosoni	Amministratore Delegato		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 200.000						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 133.074						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 333.074						

Stefano Viviano	CFO		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 137.400						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ 81.500						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 218.900						

INFORMAZIONI SULLE PARTECIPAZIONI DETENUTE DAI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO DI ASTM

Si fornisce, di seguito, ai sensi dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti, l'informativa sulle partecipazioni detenute dagli organi di amministrazione e di controllo e dai Direttori Generali di ASTM.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO IN CORSO
Gavio Beniamino	Consigliere	ASTM S.p.A.	=	=	5.000
		SIAS S.p.A.	=	=	1.000
		SIAS S.p.A. ^(A)	=	=	500 ^(A)
		SATAP S.p.A.	=	=	53.283
		SATAP S.p.A. ^(B)	=	=	889 ^(B)
Gavio Daniela	Vice Presidente Consiglio	SATAP S.p.A.	=	=	3.255
		SATAP S.p.A.	=	=	889 ^(B)
Gavio Marcello	Vice Presidente Consiglio	SATAP S.p.A.	=	=	39.157
		SATAP S.p.A. ^(C)	=	=	51.441 ^(C)

(A) Il possesso si riferisce al coniuge.

(B) Titolare per la quota di 1/3 in comunione indivisa.

(C) Titolare per la quota di 1/2 in comunione indivisa.

Proposta deliberativa per l'Assemblea

Si ricorda che i Signori Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis, del TUF, saranno chiamati a deliberare sulla Sezione I della Relazione in senso favorevole o contrario, con deliberazione vincolante ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del TUF.

I Signori Azionisti saranno inoltre chiamati, ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, a deliberare sulla Sezione II della Relazione, con deliberazione non vincolante.

Ciò premesso, Sottoponiamo alla Vostra approvazione le seguenti proposte di deliberazioni.

* * *

Proposta di delibera sul punto 3.1 all'ordine del giorno:

“L'Assemblea ordinaria di ASTM S.p.A., esaminata la politica di remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998,

DELIBERA

di approvare – ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter, del D.Lgs. n. 58/1998 e ad ogni altro effetto di legge e di regolamento, e quindi con deliberazione vincolante – la politica di remunerazione.”.

Proposta di delibera sul punto 3.2 all'ordine del giorno:

“L'Assemblea ordinaria di ASTM S.p.A., esaminata la “seconda sezione” della relazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998

DELIBERA

di approvare – ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D.Lgs. n. 58/1998 e ad ogni altro effetto di legge e di regolamento, e quindi con deliberazione non vincolante – la “seconda sezione” della relazione.”.

p. il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

(Ing. Alberto Rubegni)