



www.astm.it

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE 2021 E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO**

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 7 aprile 2021

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 2021 e sui compensi corrisposti nell'esercizio 2020. 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:

- il contesto emergenziale causato dalla pandemia Covid-19, che ha colpito fortemente il business societario di ASTM e le cui prospettive per i prossimi mesi sono fortemente soggette alla risoluzione della crisi sanitaria;
- la conclusione da parte di ASTM di una serie di operazioni e transazioni di estrema rilevanza strategica per il Gruppo e per le sue prospettive di crescita, nonostante le difficoltà dovute all'emergenza sanitaria, a dimostrazione dell'efficacia del modello di business adottato;
- il lancio di un'OPA su ASTM il cui esito sarà chiaro nei prossimi mesi e che, sebbene rappresenti un'OPA proveniente dai soci di maggioranza, è potenzialmente in grado di avere un impatto importante sulla governance e sull'organizzazione del Gruppo in quanto finalizzata al delisting.

Tra le principali novità contenute nella Relazione sulla Remunerazione 2021 si segnalano:

- l'allineamento rispetto alla nuova disciplina prevista dall'ultimo aggiornamento al Regolamento Emittenti di Consob, nonché alle nuove Raccomandazioni introdotte nell'ambito della revisione del Codice di Corporate Governance e della lettera del Presidente del Comitato Italiano per la Corporate Governance;
- l'adeguamento dei pacchetti retributivi dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per avvicinarli alla mediana del mercato di riferimento, sulla base delle analisi retributive svolte nel 2020 con il supporto della Consulenza;
- la revisione del piano di incentivazione annuale

dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per l'anno 2021 rispetto al modello precedente;

- il lancio di un piano di incentivazione di lungo termine monetario per il triennio 2021-2023 rivolto all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come già previsto nella Relazione sulla Remunerazione 2020 ma non lanciato a causa del contesto straordinario dovuto alla pandemia da Covid-19;
- la previsione di obiettivi di sostenibilità (ESG) collegati alla remunerazione variabile, al fine di garantire un incremento del valore per gli azionisti nel breve e lungo periodo, contribuendo contemporaneamente e responsabilmente alla tutela dell'ambiente e al benessere delle comunità dove il Gruppo opera. In tal senso ringrazio i colleghi del

Comitato Sostenibilità per la fattiva collaborazione e per i contributi ricevuti.

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 2021, un approccio caratterizzato dalla volontà di allineare la remunerazione al modello di crescita dell'azienda – in particolar modo alla complessità di business – assicurando una sempre maggiore coerenza dei sistemi di incentivazione alla strategia di business della Società.

Ringrazio 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.....	9
GLOSSARIO.....	11
RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	15
1. PROCEDURE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA.....	15
1.1 ORGANI O SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE.....	15
1.2 RUOLO E COMPOSIZIONE DEL COMITATO PER LE NOMINE E LA REMUNERAZIONE.....	16
1.3 EVENTUALE INTERVENTO DI ESPERTI INDIPENDENTI.....	17
1.4 SOCIETÀ DI REVISIONE LEGALE DEI CONTI.....	17
2. POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	18
2.1 FINALITÀ DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE ED EVENTUALI CAMBIAMENTI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE.....	18
2.2 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE.....	19
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.....	20
2.4 REMUNERAZIONE VARIABILE.....	20
2.5 FORME DI REMUNERAZIONE DISCREZIONALE E OCCASIONALE.....	28
2.6 BENEFICI NON MONETARI.....	28
2.7 TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO... ..	28
2.8 INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE.....	29
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....	29
2.10 RIFERIMENTO A POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ.....	31
2.11 DURATA DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E PROCEDURA DEROGATORIA IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI.....	31
RELAZIONE SUI COMPENSI CORRISPOSTI.....	32
1. INFORMAZIONI RELATIVE ALL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DEL PRECEDENTE ESERCIZIO 2020...32	
1.1 RISULTATI, CONTESTO E APPLICAZIONE DELLA POLITICA DI COMPENSI 2020.....	33
A. AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE.....	34
B. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ING. ALBERTO RUBEGNI.....	35
C. VICE PRESIDENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	35
D. AMMINISTRATORE DELEGATO ING. UMBERTO TOSONI.....	35
E. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	36
F. COLLEGIO SINDACALE.....	36
G. ORGANISMO DI VIGILANZA.....	37
2. TABELLE.....	37

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, come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020. Nella definizione della Politica di Remunerazione illustrata nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e delle raccomandazioni identificati dall'art. 5 del vigente Codice di Corporate Governance. In data 7 aprile 2021, 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 2021:

- 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 2021.

Sezione II sui Compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente:

- rappresenta nel dettaglio le informazioni relative all'attuazione delle politiche del precedente

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.

esercizio 2020 e ai meccanismi di funzionamento dei sistemi di incentivazione adottati;

- 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 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 Emittenti⁴, la Relazione contiene inoltre l'indicazione delle partecipazioni detenute in ASTM e nelle società da essa controllate dagli Amministratori, dai Sindaci effettivi e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 2020, 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.

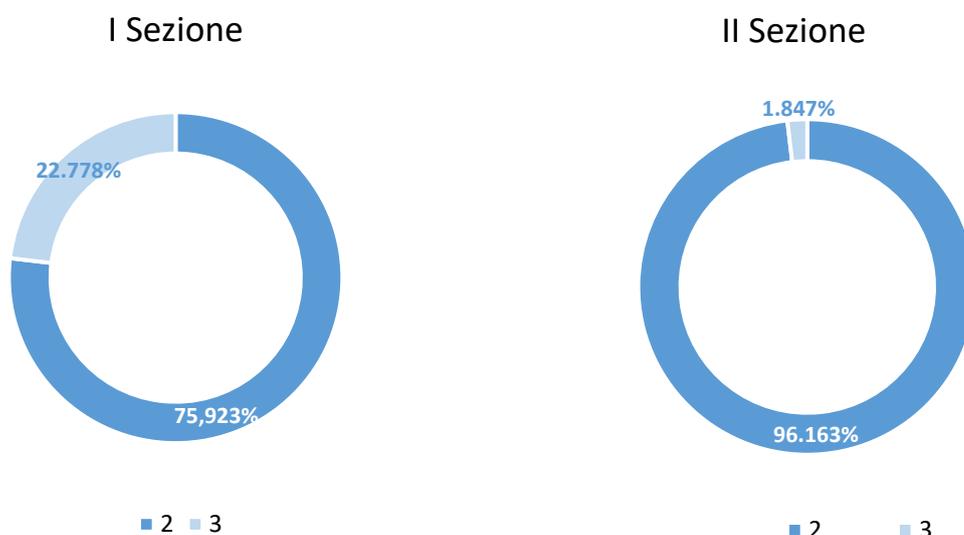
³ Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, qualora l'assemblea dei soci non approvi la politica di remunerazione, la società continua a corrispondere remunerazioni conformi alla più recente politica di remunerazione approvata dall'assemblea o, in mancanza, può continuare a corrispondere remunerazioni 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.

⁴ Adottato con delibera n. 11971/99 e ss.mm.ii. ("Regolamento Consob") e Allegato 3A – schemi 7-bis e 7-ter Regolamento Consob, come modificato da Consob con la delibera n. 21623 dell'11 dicembre 2020 al fine di recepire la Direttiva (UE) 2017/828 relativa all'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti ("SHRD II").

Esito delle votazioni assembleari

L'Assemblea tenutasi in data 25 maggio 2020 ha deliberato in senso favorevole e vincolante sulla Sezione Prima della Relazione sulla Remunerazione relativa al 2020, con una percentuale di voti favorevoli pari al 75,92%⁵. Mentre, rispetto alla Sezione Seconda sui compensi corrisposti nell'esercizio 2019, ha espresso un voto consultivo, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,16%⁶.

A fronte di quanto sopra, le modifiche e le novità introdotte alla presente Politica in materia di remunerazione sono state apportate tenendo conto dei risultati e delle motivazioni sottostanti le votazioni contrarie ottenute nel corso dell'Assemblea 2020, al fine di recepire i feed back pervenuti.



⁵ I riferimenti percentuali si riferiscono alle azioni rappresentate in Assemblea. Per completezza la percentuale degli Astenuti è risultata pari allo 0,04% e quella dei Non Votanti è risultata pari all'1,25%.

⁶ I riferimenti percentuali si riferiscono alle azioni rappresentate in Assemblea. Per completezza la percentuale degli Astenuti è risultata pari allo 0,73% e quella dei Non Votanti è risultata pari all'1,25%.

Azioni intraprese da ASTM per l'emergenza COVID-19

A fronte della progressiva diffusione della pandemia da Covid-19 in Italia e nei Paesi esteri dove operano le principali partecipate del Gruppo ASTM, la Società ha adottato misure di prevenzione, contenimento e tutela al fine di mitigare gli impatti della pandemia sia sulla salute dei propri dipendenti e collaboratori, sia sull'operatività del proprio business. In particolare:

- è stato attivato il Team di Crisis Management di ASTM con specifico riferimento all'emergenza epidemiologica da Coronavirus – Covid-19;
- nelle diverse sedi centrali ed operative, nonché sui cantieri in Italia ed all'estero, sono state adottate tutte le misure necessarie per tutelare la salute e sicurezza di dipendenti e collaboratori, garantendo al contempo, laddove possibile, la continuità delle attività per la realizzazione di opere comunque strategiche ed essenziali per le comunità ed i committenti;
- sono stati adottati i necessari presidi per la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, come la distribuzione di adeguati Dispositivi di Protezione Individuale, l'intensificazione delle attività di sanificazione degli ambienti di lavoro, l'adozione di adeguate misure per garantire la distanza interpersonale durante le attività lavorative; è stata inoltre adottata la modalità di lavoro agile "smart working", con particolare riferimento alle risorse di staff, implementando a tal fine i necessari strumenti informatici sia hardware sia software, con la sola eccezione del personale operativo o del personale per il quale non è possibile operare da remoto.

È stato inoltre avviato un progetto sperimentale finalizzato a definire un modello di "smart working" definito su misura per il Gruppo che riesca a garantire la continuità aziendale rispettando i valori di sostenibilità.

Per consolidare il senso di appartenenza al Gruppo, per mantenere alta l'attenzione sul raggiungimento degli obiettivi strategici e per favorire la comunicazione tra il personale aziendale, sono stati attivati numerosi webinar, tenuti da specialisti, quale momento di incontro e scambio di idee tra colleghi su argomenti quali l'organizzazione del lavoro, comportamenti da seguire nel lavoro da remoto, gestione del tempo dei figli e familiari, interazione con i colleghi e lavoro in team, cura del benessere psico fisico, gestione dei carichi di lavoro e sicurezza dei dati. È stato inoltre sensibilizzato l'uso della intranet aziendale che contiene, tra le altre, numerose iniziative indirizzate ai dipendenti.

In tale contesto il Gruppo ASTM è comunque riuscito (i) a garantire ai propri stakeholder lo svolgimento delle attività operative in coerenza con la propria mission aziendale in tutti i settori in cui opera, (ii) a ridisegnare le attività operative assicurando sicurezza e protezione ai propri dipendenti senza per questo intaccare la qualità del servizio reso all'utenza e proseguendo nel processo di innalzamento del livello di sicurezza della rete autostradale, (iii) a concludere con successo numerose operazioni straordinarie.

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: 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 950.000 euro annui (di cui euro 600.000 a titolo di retribuzione annua lorda).</p> <p>DRS: retribuzione annua lorda, per ciascun livello di ruolo, allineata alle prassi di mercato.</p>	20
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>La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una condizione cancello, ovvero la posizione finanziaria netta di Gruppo (PFN), al cui mancato raggiungimento non verrà corrisposto alcun incentivo (struttura on/off) e da indicatori di Performance economico finanziaria (PFN ed EBITDA) e di sostenibilità. Gli obiettivi di sostenibilità mirano a garantire la salute e sicurezza sul lavoro e la sicurezza delle infrastrutture grazie rispettivamente all'incremento delle ore di formazione erogate ai dipendenti e all'applicazione di tecnologie innovative per il monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture.</p> <p>L'importo effettivo del premio ai sensi del piano dipende dunque dal grado di raggiungimento delle condizioni economico finanziarie (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 600.000 a target). Gli obiettivi 2021 deliberati dal Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condizione Cannello: PFN pari al livello "soglia" - <i>Obiettivi economico-finanziari:</i> <ul style="list-style-type: none"> • PFN (peso 50%) e • EBITDA (peso 30%) - <i>Obiettivo di sostenibilità</i> relativo alla salute e sicurezza sul lavoro e sicurezza delle infrastrutture (peso 20%) misurabile attraverso: <ul style="list-style-type: none"> • incremento ore di formazione erogate ai dipendenti e • applicazione tecnologie innovative per monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture. <p>DRS: struttura dell'MBO dei Dirigenti con</p>	21

			responsabilità strategiche analoga a quella prevista per l'AD.	
<p>Remunerazione Variabile di Lungo Termine</p>	<p>Intende promuovere il raggiungimento di risultati economici in linea con i piani strategici della Società, favorendo la fidelizzazione e l'engagement delle risorse.</p>	<p>Piano di incentivazione di lungo periodo 2021-2023 di tipo chiuso triennale e monetario. La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellò e di alcuni obiettivi economico finanziari e di sostenibilità, il cui funzionamento è analogo a quello sopra descritto per il piano di incentivazione di breve termine.</p> <p>Conseguentemente, l'incentivo maturato in relazione al singolo obiettivo quantitativo non può in ogni caso essere superiore al 150% dell'incentivo base previsto per tale obiettivo (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 733.000 a target, di cui Euro 133.000 rivenienti dal recupero dei 400.000 euro dovuti al piano LTI 2020 e mai assegnati a causa della situazione pandemica).</p> <p>Gli obiettivi 2021-2023 deliberati dal Consiglio di Amministrazione sono i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condizione Cancellò: PFN pari al livello "soglia" - <i>Obiettivi economico-finanziari:</i> <ul style="list-style-type: none"> • PFN (peso 50%) e • EBITDA (peso 30%) - <i>Obiettivo di sostenibilità:</i> <ul style="list-style-type: none"> • riduzione delle emissioni di CO2 (peso:20%) <p>DRS): struttura dell'LTI dei Dirigenti con responsabilità strategiche analoga a quella prevista per l'AD.</p>	<p>24</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 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 ai sensi del Codice di Autodisciplina.

Assemblea: l'Assemblea di ASTM.

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

Chief Executive Officer: l'Amministratore Delegato, già Amministratore Incaricato, a cui è affidata l'identificazione dei principali rischi aziendali e la progettazione, realizzazione e gestione del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi ai sensi del Codice di Corporate Governance.

Codice di Autodisciplina: il Codice di Autodisciplina delle società quotate approvato nel luglio 2018 dal Comitato per la Corporate Governance e promosso da ABI, Ania, Assogestioni, Assonime, Borsa Italiana e Confindustria.

Codice di Corporate Governance: il Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 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 Corporate Governance 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 Corporate Governance.

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

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

Actual pay mix: È la percentuale di remunerazione fissa, di incentivazione variabile di breve termine e di incentivazione di medio – lungo termine effettivamente erogata a valle del raggiungimento degli obiettivi.

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. Il Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2020 ha conferito al Chief Financial Officer della Società dott. Alberto Gargioni, al dott. Alberto Pernigotti, Responsabile della funzione Amministrazione, Budget e Controllo ed al dott. Stefano Viviano, Responsabile della funzione Finanza, la qualifica di DRS.

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.

OPA: Offerta pubblica di acquisto totalitaria sulle azioni di ASTM promossa da NAF 2 S.p.A. e finalizzata al delisting della Società.

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”, al netto delle “Attività finanziarie correnti” (esclusi i crediti finanziari relativi ai valori di subentro delle concessioni scadute), le “Polizze assicurative” e dei “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

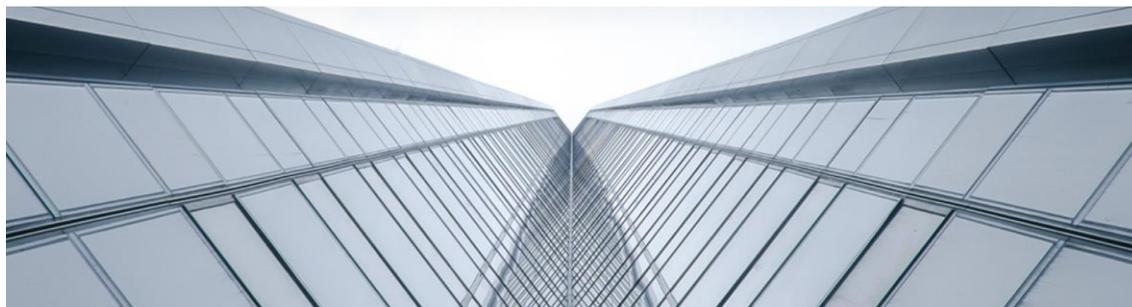
1999, in materia di emittenti, come successivamente modificato e integrato.

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.

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



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.

Compete al Comitato per le Nomine e la Remunerazione il compito di monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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

Il Comitato è composto esclusivamente da amministratori non esecutivi e indipendenti⁷ ed è investito anche delle funzioni di “comitato per le nomine” ai sensi del Codice di Corporate Governance.

Alla data della presente 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.

Oltre a quanto indicato nel precedente paragrafo, nell’ambito delle proprie funzioni di “Comitato per la Remunerazione” ai sensi del Codice di Corporate Governance il Comitato:

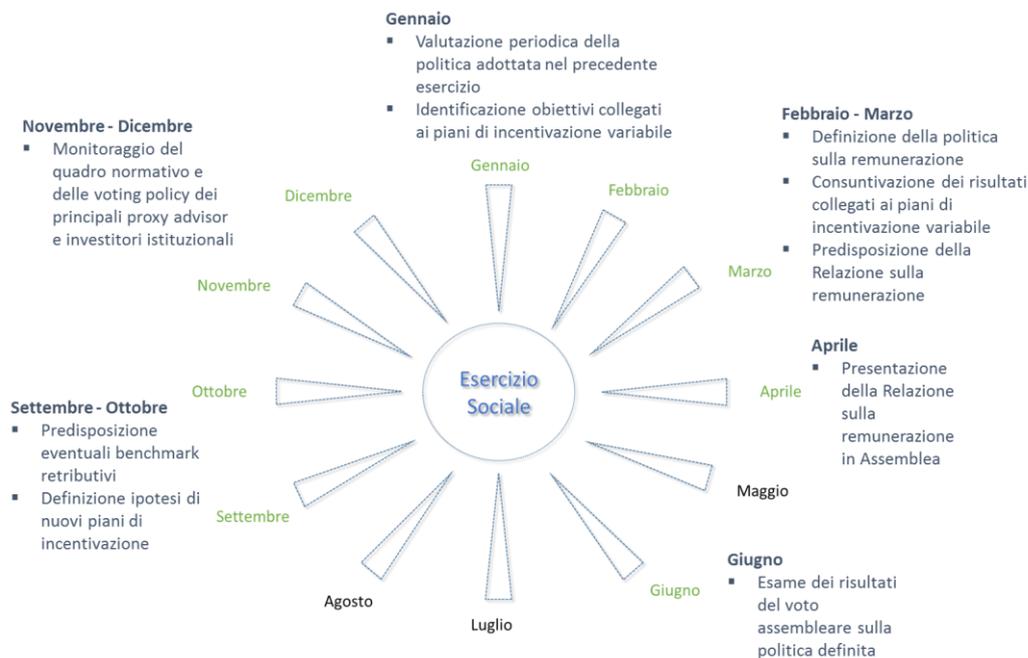
- i) coadiuva il Consiglio di Amministrazione nell’elaborazione della politica per la remunerazione;
- ii) presenta proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- iii) valuta periodicamente l’adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

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 approvata dal Consiglio.

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

⁷ L’indipendenza è stata valutata dal Consiglio in data 18 febbraio 2020, a seguito della nomina da parte dell’Assemblea intervenuta in data 12 febbraio 2020 e, successivamente, in data 19 marzo 2021, con riferimento ai principi previsti sia dal Codice di Corporate Governance (ovvero dal Codice di Autodisciplina) sia dall’articolo 148, comma 3 del TUF, come richiamati dall’articolo 147-ter, comma 4 del TUF.



Nel corso dell'esercizio 2020 e dei primi mesi del 2021 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 2020.

Nel corso del 2020, si sono svolte n. 9 riunioni del Comitato. Nel corso del 2021 e fino alla data di approvazione della Relazione si sono svolte n. 4 riunioni del Comitato. La durata media delle riunioni è stata pari ad un'ora e venti 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 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 ed 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*.

La Società da alcuni anni 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, sono stati adottati (i) un sistema di incentivazione annuale e (ii) un piano di incentivazione a lungo termine che assicura l'allineamento dei comportamenti manageriali con gli obiettivi dei piani strategici, entrambi basati sul raggiungimento di obiettivi di natura finanziaria e di sostenibilità ESG

Pertanto, 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.

Il Consiglio di Amministrazione del 13 novembre 2020 ha conferito al Chief Financial Officer della Società dott. Alberto Gargioni, al dott. Alberto Pernigotti, Responsabile della funzione Amministrazione, Budget e Controllo ed al dott. Stefano Viviano, Responsabile della funzione Finanza, la qualifica di DRS. La società intende inoltre valutare l'individuazione di ulteriori dirigenti con responsabilità strategiche appartenenti ad altre aree organizzative.

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

Alla luce del contesto attuale in cui opera ASTM, il cui business è fortemente colpito dalla pandemia, e tenendo conto del fatto che allo stesso tempo è stata capace di concludere durante il 2020 una serie di operazioni di estrema rilevanza strategica, si è proceduto ad una rivisitazione della strategia retributiva della Società - confermando i principali elementi retributivi che la contraddistinguono - in coerenza con quanto evidenziato dagli specifici studi di confronto retributivo.

L'attuale struttura della retribuzione complessiva prevede (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 sua complessità e che consenta 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).

Al fine di migliorare il posizionamento retributivo sui mercati di riferimento dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei DRS, si è proceduto ad una ridefinizione delle componenti fisse.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato e coerentemente con gli esiti degli studi di confronto retributivo effettuati, ha stabilito in 950.000 euro annui lordi la remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato (di cui 600.000 euro a titolo di retribuzione annua lorda per la carica di Direttore Generale), a cui si aggiunge un importo pari a 50.000 euro annui lordi a titolo di membro del Consiglio di Amministrazione.

I compensi eventualmente spettanti all'Amministratore Delegato ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche, per cariche senza deleghe assunte in organi amministrativi di altre società, sono soggetti a reversibilità nei confronti di ASTM.

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.

Il piano riconosce ai beneficiari un incentivo di carattere monetario, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati di natura economico finanziaria e di sostenibilità collegati alle priorità strategiche della Società. 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.

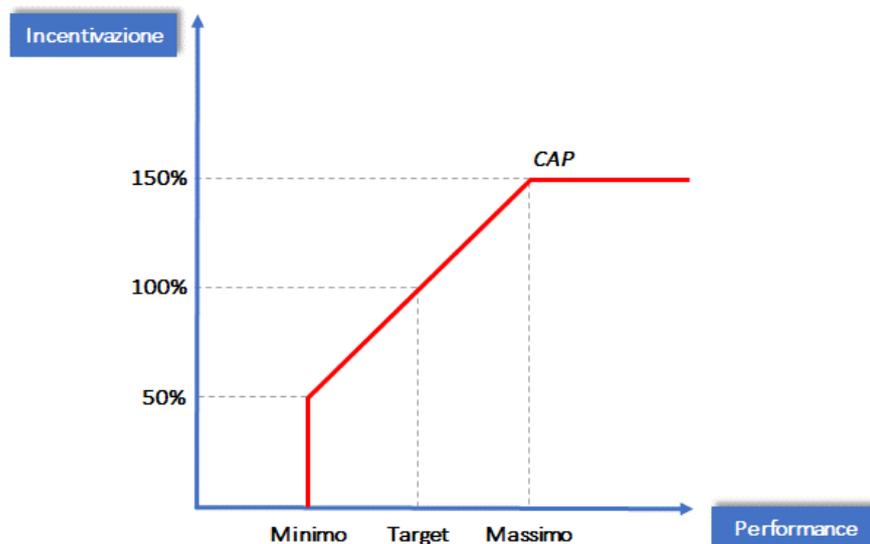
Il Periodo di Performance corrisponde all'anno solare (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Per ciascun beneficiario, la consuntivazione dell'obiettivo, necessaria a determinare l'incentivo maturato e il suo pagamento, avviene a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato della Società. Nella verifica 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 Cannello (strutturata come condizione "on/off") e di alcuni obiettivi di performance economico finanziaria e di sostenibilità, ognuno dei quali ha un peso relativo (la somma dei pesi assegnati ai vari obiettivi è pari al 100% dell'incentivo assegnato al beneficiario).

Gli obiettivi economico finanziari sono misurabili tramite indicatori quantitativi e raggiungibili con diversi livelli di risultato. L'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo varia in funzione del livello di risultato, 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 previsto, mira a garantire la salute e sicurezza sul lavoro e la sicurezza delle infrastrutture ed è misurabile tramite due indicatori che verificano rispettivamente l’incremento delle ore di formazione erogate ai dipendenti e l’applicazione di tecnologie innovative per il monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture. Gli obiettivi ESG 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).

Incentivo annuale assegnato all'Amministratore Delegato

Con riferimento all'esercizio 2021 l'ammontare dell'incentivo annuale assegnato all'Amministratore Delegato è stato determinato in Euro 600.000,00 (valore target), pari al 60% della remunerazione fissa. Mentre il valore massimo maturabile è di Euro 840.000,00, pari all'84% 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")	50%	Soglia	150.000
				Target	300.000
				Massimo	450.000
	EBITDA		30%	Soglia	90.000
				Target	180.000
				Massimo	270.000
Obiettivo di Sostenibilità	Salute e sicurezza sul lavoro e sicurezza delle infrastrutture, misurabili attraverso: - l'incremento delle ore di formazione erogate ai dipendenti; - l'applicazione di tecnologie innovative per il monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture.	on/off	20%	Target	120.000

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, tenendo conto dei risultati dei benchmark effettuati al fine di adottare una politica retributiva che si avvicini alla mediana di mercato.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di breve termine

Clausola di clawback

In conformità alla raccomandazione n. 27 del Codice di Corporate Governance, 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 piano di incentivazione di lungo periodo, già previsto nella Relazione sulla Remunerazione 2020 ma non assegnato a causa del contesto straordinario dovuto alla pandemia da Covid-19, è rivolto alle figure dell'Amministratore Delegato e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche individuati dalla Società e persegue l'obiettivo di:

- stimolare la capacità di creazione di valore per il Gruppo, premiando il conseguimento di obiettivi industriali, di natura strategica e di business;
- orientare l'azione del management verso il raggiungimento di obiettivi economico-finanziari in una logica di sostenibilità della performance;
- allineare gli interessi del top management con quelli degli azionisti;
- attrarre e motivare le risorse, premiando il raggiungimento dei risultati e la cultura della performance, nonché valorizzando i comportamenti virtuosi posti in essere per conseguirli;
- assicurare che il pay-mix (peso relativo della retribuzione fissa, della retribuzione variabile di breve termine e di lungo termine) sia allineato alle prassi di mercato.

Il piano prevede la possibilità di ampliare il perimetro dei destinatari, attraverso l'inserimento in corso d'anno di ulteriori risorse apicali in grado di contribuire in modo rilevante al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Il piano di incentivazione di lungo periodo 2021-2023 è un piano di tipo chiuso triennale che prevede, al termine del triennio di riferimento, l'erogazione monetaria di un bonus, a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati.



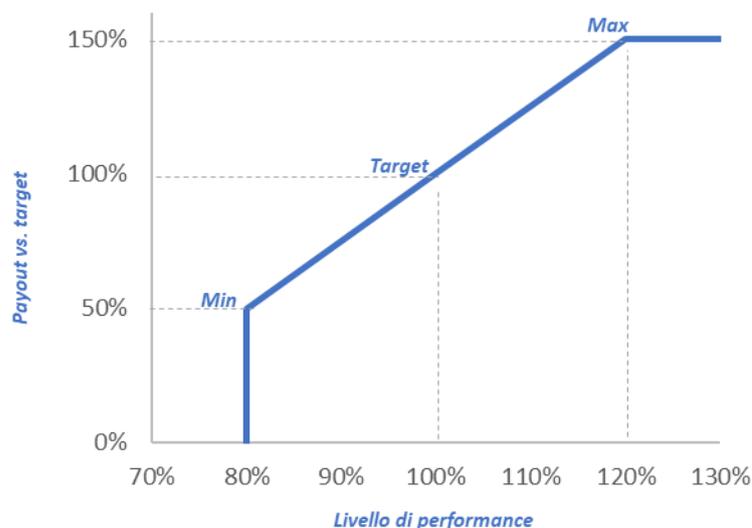
La consuntivazione degli obiettivi, necessaria a determinare l'incentivo maturato, avverrà a seguito dell'approvazione del bilancio consolidato della Società relativo al terzo anno. Nella verifica del raggiungimento degli obiettivi saranno coinvolte le funzioni Amministrazione, Budget e Controllo, Risorse Umane e Internal Audit.

La maturazione dell'incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellata (strutturata come condizione "on/off") e di alcuni obiettivi economico finanziari e di sostenibilità, ognuno dei quali ha un peso relativo (la somma dei pesi assegnati ai vari obiettivi è pari al 100% dell'incentivo assegnato al beneficiario).

Gli obiettivi economico finanziari sono misurabili tramite indicatori quantitativi e raggiungibili con diversi livelli di risultato. L'importo dell'incentivo maturato per il singolo obiettivo quantitativo varia in funzione del livello di risultato, 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 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").

Gli obiettivi di sostenibilità sono strutturati invece come obiettivi "on/off", non prevedendo un livello di risultato "soglia" o "massimo" né, conseguentemente, un incentivo minimo e massimo.

Incentivi di lungo termine assegnati all'Amministratore Delegato

Per l'Amministratore Delegato è prevista la partecipazione al piano LTI 2021-2023.

La maturazione del suddetto incentivo è subordinata al verificarsi di una Condizione Cannello (indicatore: PFN al 31 dicembre 2023 – livello "soglia") e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Tipologia	Parametro	Meccanismo di misurazione	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)	
Condizione Cannello	PFN – livello "soglia"	on/off	-	-	-
Obiettivi economico finanziari	PFN		50%	Soglia	183.000
				Target	366.000
				Massimo	549.000
	EBITDA		30%	Soglia	110.000
				Target	220.000
				Massimo	330.000
Obiettivi di sostenibilità	Riduzione delle emissioni di CO2	on/off	20%	Target	147.000

Con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di ASTM, l'incentivo target è pertanto pari ad Euro 733.000 (pari al 73% della remunerazione fissa), mentre l'incentivo massimo maturabile è pari ad Euro 1.026.000 (pari a 102,6% della remunerazione fissa).

L'incentivo target (Euro 733.000) comprende al suo interno anche la quota pari a Euro 133.000 rivenienti

dal recupero di Euro 400.000 dovuti al piano LTI 2020 e mai assegnati, come sopra specificato.

Incentivi di lungo termine assegnato ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, si evidenzia che gli obiettivi assegnati sono declinati sulla base della struttura prevista per l'Amministratore Delegato in relazione alle responsabilità assegnate.

Anche per i DIRS è previsto il recupero, compreso nell'incentivo target del piano di lungo termine 2021-2023, della parte di bonus del piano LTI 2020 mai assegnata.

Ulteriori previsioni ai sensi del piano di incentivazione di lungo termine

Clausola di clawback

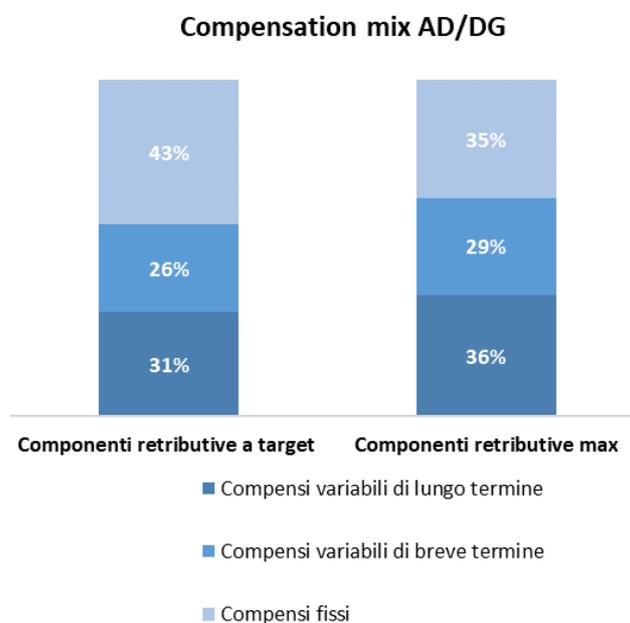
In conformità alla raccomandazione n. 27 del Codice di Corporate Governance e fermo il diritto al risarcimento dell'eventuale maggior danno, successivamente all'erogazione del premio, indipendentemente dal fatto che il rapporto sia ancora in essere o cessato, la Società potrà richiedere la restituzione 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 sulla base di dati che siano risultati in seguito errati e/o falsi.

Inoltre, 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.

In caso di cessazione del rapporto tra il beneficiario e la Società prima del termine del periodo di performance, il beneficiario non maturerà il diritto all'erogazione dell'incentivo, fatti salvi i seguenti casi, nei quali la maturazione dello stesso avverrà secondo il criterio pro-rata temporis (ferma in ogni caso la valutazione della sussistenza della condizione cancello e del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance): (i) soppressione della posizione lavorativa assegnata al Beneficiario; (ii) inabilità permanente; (iii) morte; (iv) pensionamento; (v) dimissioni per giusta causa (accertata, in caso di contestazione, con sentenza passata in giudicato); (vi) revoca dell'incarico o della particolare carica non per giusta causa; (vii) mancato rinnovo dalla carica di amministratore in assenza di giusta causa o di giustificato motivo; (viii) trasferimento del rapporto di lavoro o conferimento dell'incarico di amministratore esecutivo nell'ambito di una diversa società del gruppo. Inoltre, nell'ipotesi di risoluzione consensuale del Rapporto, il Consiglio potrà valutare se consentire la maturazione dell'incentivo secondo il criterio *pro rata temporis*, ferma restando la valutazione della sussistenza della condizione cancello nonché del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance

Compensation Mix

In linea con quanto previsto in passato, si propone che il *compensation mix* complessivo dell'Amministratore Delegato, di seguito evidenziato⁸, 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.



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

⁸ I compensi variabili di lungo termine sono stati assunti secondo il valore a livello target.

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. 5, Raccomandazione n. 29 del Codice di Corporate Governance:

- 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 – su proposta dell'azionista di maggioranza Nuova Argo Finanziaria S.p.A. – 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; <p>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).</p>
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 <p>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).</p>

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 ricorrente⁹, previo parere del Comitato per le Nomine e la Remunerazione, possono essere previste dal Consiglio di Amministrazione specifiche deroghe temporanee alla politica descritta precedentemente, con riferimento a quanto riportato nei paragrafi della presente Sezione dedicati alla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche del Gruppo ASTM; ferma in ogni caso l'applicazione della disciplina prevista dalla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate (regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010).

Le facoltà derogatorie potranno riguardare l'entità e la forma contrattuale della componente fissa in caso di modifica degli attuali ruoli, delle relative deleghe e/o dei rapporti di lavoro, le soglie necessarie ai fini dell'erogazione delle componenti retributive, anche variabili, l'entità della componente variabile spettante ai sensi delle previsioni descritte nelle Politiche di Remunerazione, nonché la corresponsione o meno della componente variabile indipendentemente dal verificarsi delle condizioni previste per la sua erogazione e l'anticipazione o la postergazione delle date di erogazione della componente variabile.

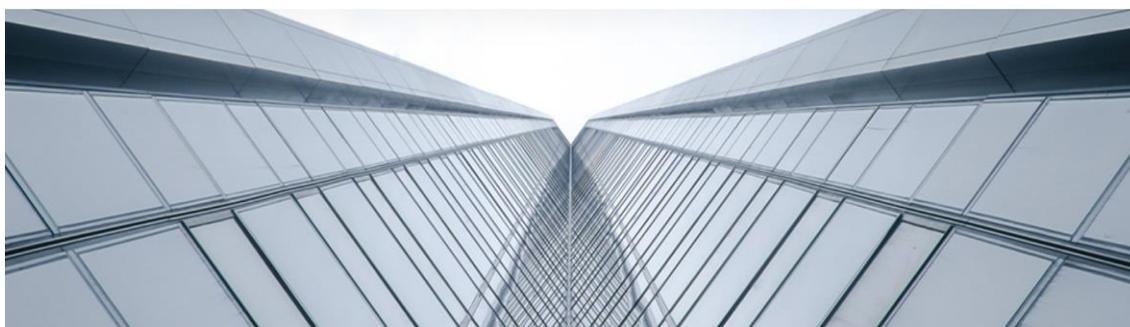
Tra le circostanze eccezionali possono essere incluse, a titolo esemplificativo, le operazioni straordinarie non precedentemente pianificate, le modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo della Società, l'avvicendamento, a causa di eventi imprevisti, degli organi delegati e la necessità di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo per la loro sostituzione, laddove i vincoli contenuti nella politica approvata dovessero costituire un limite alla creazione di valore e alla sostenibilità dell'impresa nel lungo periodo.



⁹ 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 2020

La presente Sezione II si compone di tre parti distinte:

1. Nella prima parte si rappresenta una panoramica dell'attuazione della Politica di remunerazione così

come presentata all'Assemblea 2020, dei risultati aziendali e il bilanciamento tra le diverse componenti che compongono il pacchetto retributivo effettivamente erogato in favore dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2. Nella seconda parte è fornita una rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono, con riferimento all'esercizio 2020, la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

3. Nella terza parte si riportano analiticamente i compensi corrisposti per il 2020, coerentemente alle tabelle predisposte all'interno del Regolamento Emittenti (Allegato 3A – Schema 7-bis), per i componenti dell'organo di amministrazione e di controllo, in forma individuale, e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in forma aggregata.

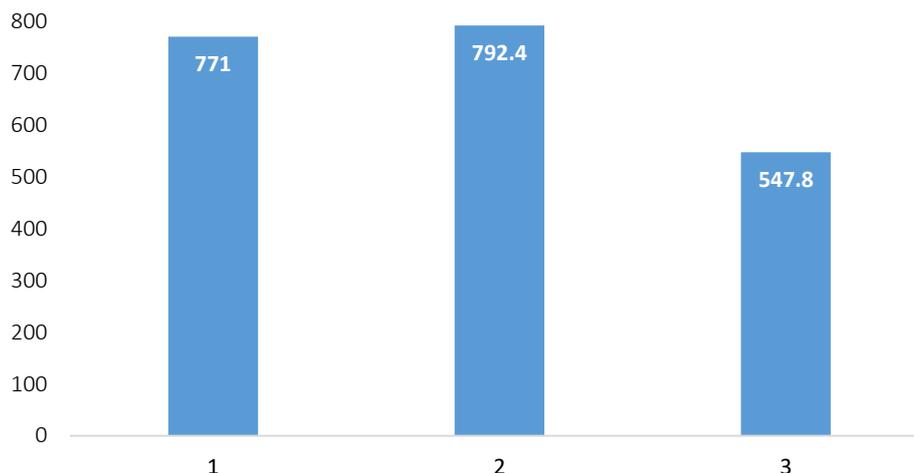
Secondo quanto verificato dal Comitato per le Nomine e la Remunerazione, i compensi attribuiti risultano coerenti con la politica remunerativa della Società *pro tempore* applicabile, approvata dall'Assemblea in data in data 25 maggio 2020.

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 Risultati, contesto e applicazione della politica di compensi 2020

La variazione dell'EBITDA, mostrata nel grafico sottostante, rispetto agli anni precedenti riflette la diminuzione dei volumi di traffico conseguenti alla pandemia da Covid 19, dovuta principalmente ad un calo dei ricavi netti da pedaggio.

EBITDA (€ mln)

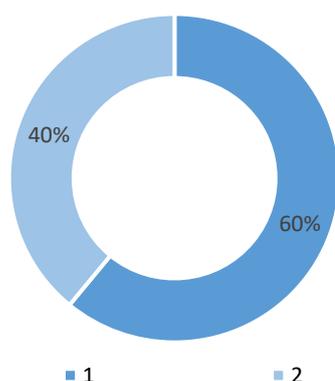


Nello stesso arco temporale, la retribuzione totale dell'Amministratore Delegato è variata dell'1%, mentre per gli altri organi consiliari è rimasta immutata. Nel medesimo periodo, la remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente Relazione, ha visto una variazione del 4%.

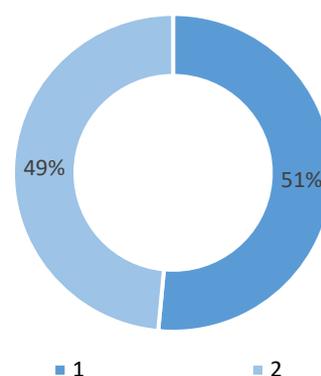
Bilanciamento dei pacchetti retributivi

Di seguito sono riportate le componenti effettivamente erogate all'Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche in forza al 31 dicembre 2020, in forma percentuale.

Actual Pay-mix
Amministratore Delegato e Direttore Generale
esercizio 2020



Actual Pay-mix
Dirigenti con Responsabilità Strategiche
esercizio 2020



A. AMMINISTRATORI NON INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE

Agli Amministratori non investiti di particolari cariche sono stati erogati, con riferimento al periodo per cui hanno ricoperto la carica, i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 12 febbraio 2020, pari ad Euro 50.000,00 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, come descritti di seguito:

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
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

A questi si aggiungono i 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 ING. ALBERTO RUBEGNI

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione Ing. Alberto Rubegni sono stati erogati, per il periodo in cui ha ricoperto la carica, i compensi fissi deliberati dall’Assemblea del 12 febbraio 2020 pari a Euro 300.000,00 annui lordi oltre (i) ad Euro 50.000,00 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 PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione – Dott. Franco Moschetti – sono stati erogati, per il periodo in cui ha ricoperto la carica, i compensi fissi deliberati dall’Assemblea del 12 febbraio 2020 pari a Euro 50.000,00 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. UMBERTO TOSONI

All’Amministratore Delegato Ing. Umberto Tosoni sono stati erogati e/o attribuiti i seguenti compensi:

Compensi fissi

- in relazione alla carica di Consigliere, i compensi fissi deliberati dall’Assemblea del 12 febbraio 2020, pari ad Euro 50.000,00 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 e Direttore Generale, il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 14 aprile 2020 e pari ad Euro 800.000,00 annui lordi (di cui Euro 500.000 a titolo retribuzione annua lorda);
- 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 2020 (“Piano MBO 2020”), il Consiglio di Amministrazione del 14 aprile 2020 aveva assegnato all’Ing. Tosoni un incentivo base pari ad Euro 400.000,00, la cui maturazione era subordinata al verificarsi di una Condizione Cancellò (indicatore: PFN adjusted Gruppo ASTM) e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

Indicatore/Tipologia	Peso (%)	Incentivo maturabile (€)		Incentivo maturato (€)
Posizione Finanziaria Netta Adjusted* Gruppo ASTM	80%	Soglia	160.000	474.128
		Target	320.000	
		Massimo	480.000	
Implementazione delle New ways of working	20%	Target (on/off)	80.000	80.000

In ragione del verificarsi della Condizione Cancellò e del raggiungimento di tutti gli obiettivi, il Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2021 ha riconosciuto in favore dell’Ing. Tosoni la maturazione di un incentivo pari a Euro 554.128,00 (pari a circa il 139% dell’incentivo base).

E. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nel 2020, sono stati individuati quali Dirigenti con Responsabilità Strategiche il Chief Financial Officer Dott. Alberto Gargioni, il Responsabile della funzione Amministrazione, Budget e Controllo Dott. Alberto Pernigotti ed il Responsabile della funzione Finanza Dott. Stefano Viviano.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche suddetti hanno percepito, a livello aggregato, una retribuzione fissa pari a complessivi Euro 661.760,00 ed un bonus annuale (MBO 2020) pari a Euro 623.394,00 a fronte di un raggiungimento complessivo degli obiettivi pari, in media, al 139%.

F. COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti del Collegio Sindacale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall’Assemblea del 25 maggio 2020 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).

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.

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 fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.699 (1)						€ 4.699		
				€ 35.246 (2)						€ 35.246		
				€ 3.000 (3)						€ 3.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 42.945	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.945	€ -	€ -
Daniela Gavio	Vice presidente consiglio di amministrazione fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.699 (1)						€ 4.699		
				€ 11.749 (2)						€ 11.749		
				€ 2.000 (3)						€ 2.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 81.369 (4)						€ 81.369		
(III) Totale				€ 99.817	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 99.817	€ -	€ -
Marcello Gavio	Consigliere fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.699 (1)						€ 4.699		
				€ - (2)						€ -		
				€ 2.000 (3)						€ 2.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 36.114 (5)						€ 36.114		
(III) Totale				€ 42.813	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 42.813	€ -	€ -
Luigi Piergiuseppe Roth	Consigliere fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.699 (1)	€ 4.437 (6)					€ 9.137		
				€ 1.500 (3)						€ 1.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 6.199	€ 4.437	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.637	€ -	€ -
Giuseppe Gatto	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)	€ 47.779 (7)					€ 96.467		
				€ 11.500 (3)						€ 11.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 26.000 (8)						€ 26.000		
(III) Totale				€ 86.189	€ 47.779	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 133.967	€ -	€ -
Caterina Bima	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)	€ 25.445 (9)					€ 74.134		
				€ 11.000 (3)						€ 11.000		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 59.689	€ 25.445	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 85.134	€ -	€ -

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	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Beniamino Gavio	Consigliere fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.699 (1)						€ 4.699			
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.000 (3)						€ 2.000			
(III) Totale				€ 6.019 (10)						€ 6.019			
Barbara Poggiali	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)	€ 32.415 (11)					€ 81.104			
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 9.500 (3)						€ 9.500			
(III) Totale				€ 58.189	€ 32.415	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 90.604	€ -	€ -	
Alberto Rubegni	Amministratore Delegato fino al 12 febbraio 2020 e Presidente a partire da tale data	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)						€ 48.689			
				€ 354.645 (2)						€ 354.645			
				€ 1.762 (12)				€ 3.876		€ 5.638			
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 17.000 (3)						€ 17.000			
(III) Totale				€ 111.000 (13)						€ 111.000			
Juan Angotia	Consigliere fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020	€ 533.096	€ -	€ -	€ -	€ 3.876	€ -	€ 536.972	€ -	€ -	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio										€ -			
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -			
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Arabella Caporello	Consigliere fino al 21 gennaio 2020	01/01/2020 - 21/01/2020	21 gennaio 2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 2.295 (1)	€ 3.437 (14)					€ 5.732			
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 500 (3)						€ 500			
(III) Totale				€ 2.795	€ 3.437	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.232	€ -	€ -	
Roberto Carlo Testore	Vice presidente consiglio di amministrazione fino al 12 febbraio 2020	01/01/2020 - 12/02/2020	12 febbraio 2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 4.699 (1)	€ 4.937 (6)					€ 9.637			
				€ 11.749 (2)						€ 11.749			
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 2.000 (3)						€ 2.000			
(III) Totale				€ 18.448	€ 4.937	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 23.385	€ -	€ -	
Gallazzi Giulio	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)	€ 30.066 (15)					€ 78.754			
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 10.000 (3)						€ 10.000			
(III) Totale				€ -	€ 30.066	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 88.754	€ -	€ -

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
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Iacozzii Venanzio	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)						€ 48.689		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.500 (3)						€ 11.500		
(III) Totale				€ 60.189	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 60.189	€ -	€ -
Mascardi Fabiola	Consigliere	01/01/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 48.689 (1)	€ 41.604 (11)					€ 90.292		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.500 (3)						€ 11.500		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 60.189	€ 41.604	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 101.792	€ -	€ -
Giangualano Patrizia Michela	Consigliere	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ 41.754 (7)					€ 86.016		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.500 (3)						€ 7.500		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 51.762	€ 41.754	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 93.516	€ -	€ -
Mazza Rosario	Consigliere fino al 21 settembre 2020	12/02/2020- 21/09/2020	21 settembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -					€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	€ -					€ -		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Pellegrini Andrea Giovanni Francesco	Consigliere	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ 50.443 (7)					€ 94.705		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 6.500 (3)						€ 6.500		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 50.762	€ 50.443	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 101.205	€ -	€ -
Quaglia Giovanni	Consigliere	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ -					€ 44.262		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.500 (3)						€ 11.500		
(III) Totale				€ 83.808 (16)						€ 83.808		
(III) Totale				€ 139.571	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 139.571	€ -	€ -
Mele Valentina	Consigliere	12/02/2020 - 31/12/2022	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ 29.566 (11)					€ 73.828		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 8.500 (3)						€ 8.500		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
(III) Totale				€ 52.762	€ 29.566	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 82.328	€ -	€ -

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					
Mion Stefano	Consigliere	12/02/2020 - 31/12/2022	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -	€ -					€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Moscetti Franco	Vice Presidente dal 12 febbraio 2020	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ 39.254 (17)					€ 83.516		
				€ 86.886 (2)						€ 86.886		
				€ 8.500 (3)						€ 8.500		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 139.648	€ 39.254	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 178.902	€ -	€ -
Tosoni Umberto	Amministratore Delegato dal 12 febbraio 2020	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ -					€ 44.262		
				€ 260.656 (2)		€ 400.000 (18)		€ 3.876	€ 483.393 (19)	€ 1.147.925		
				€ 13.033 (20)						€ 13.033		
				€ 15.000 (3)						€ 15.000		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 332.951	€ -	€ 400.000	€ -	€ 3.876	€ 483.392,90	€ 1.220.220	€ -	€ -
Vescia Michela	Consigliere	12/02/2020 - 31/12/2020	31 dicembre 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 44.262 (1)	€ 30.066 (15)					€ 74.328		
				€ - (2)						€ -		
				€ 7.500 (3)						€ 7.500		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 51.762	€ 30.066	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 81.828	€ -	€ -
Marco Fazzini	Presidente collegio sindacale fino al 15 maggio 2020	01/01/2020 - 15/05/2020	15 maggio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.557 (1)	€ 7.500 (21)					€ 23.057		
				€ 13.500 (3)						€ 13.500		
(II) Compensi da controllate e collegate										€ -		
(III) Totale				€ 29.057	€ 7.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 36.557	€ -	€ -
Piera Braja	Sindaco effettivo	01/01/2020 - 31/12/2020	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 26.000 (1)	€ 36.541 (22)					€ 62.541		
				€ 24.500 (3)						€ 24.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 20.000 (23)						€ 20.000		
(III) Totale				€ 70.500	€ 36.541	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 107.041	€ -	€ -
Berni Massimo	Sindaco effettivo fino al 25 maggio 2020	01/01/2020 - 25/05/2020	25 maggio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.372 (1)	€ 7.500 (21)					€ 17.872		
				€ 13.500 (3)						€ 13.500		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -						€ -		
(III) Totale				€ 23.872	€ 7.500	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 31.372	€ -	€ -

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					
Camagni Paola	Presidente dal 25 maggio 2020 al 22 dicembre 2020		22 dicembre 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 22.484	(1) € 7.500	(21)				€ 29.984		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 12.000	(3)					€ 12.000		
(III) Totale				€ 34.484	€ 7.500		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 41.984	€ - € -
Libroia Pellegrino	Sindaco effettivo fino al 25 maggio 2020	25/05/2020-31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 15.699	(1) € 8.000	(21)				€ 23.699		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 11.000	(3)					€ 11.000		
(III) Totale				€ 26.699	€ 8.000		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.699	€ - € -
Bonelli Andrea	Presidente dal 22 dicembre 2020	22/12/2020-31/12/2022	Assemblea approvazione bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.066	(1) € -	(21)				€ 1.066		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ -	(3)					€ -		
(III) Totale				€ 1.066	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -	€ 1.066	€ - € -
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 661.760	(24) N/A		€ 516.666	€ 666	€ 7.179	€ 1.186.271		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 25.000						€ 25.000		
(III) Totale				€ 686.760	€ -		€ 516.666	€ 666	€ 7.179	€ -	€ 1.211.271	€ - € -

- (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 fino al 12 febbraio 2020 in qualità di Vice Presidente della Autostrada dei Fiori S.p.A. (per 1,8 migliaia di euro), di Vice Presidente Vicario della SALT S.p.A. (per 6,5 migliaia di euro), di Vice Presidente della SATAP S.p.A. (per 4,1 migliaia di euro), di Presidente della Sinelec S.p.A. (per 11,8 migliaia di euro), di Vice Presidente di SAV S.p.A. (per 2,4 migliaia di euro), consigliere di SEA S.p.A. (2,3 migliaia di euro) e retribuzione lorda e fringe benefit in qualità di dipendente di Itinera S.p.A. (52,5 migliaia di euro).
- (5) Compensi spettanti fino al 12 febbraio 2020 in qualità di retribuzione lorda e fringe benefit come dipendente di Itinera S.p.A. (36,1 migliaia di euro).
- (6) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità fino al 12 febbraio 2020
- (7) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo Rischi
- (8) Compensi spettanti in qualità di Consigliere della Itinera S.p.A.
- (9) Compensi per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza

- (10) Compensi spettanti fino al 12 febbraio 2020 in qualità di Consigliere di Ecorodovias Infrastruttura e Logistica S.A. (6 migliaia di euro*).
- (11) Compensi spettanti per la partecipazione al Comitato Sostenibilità
- (12) Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi fino al 12 febbraio 2020
- (13) Compensi spettanti in qualità di Amministratore Delegato di TEM (105,5 migliaia di euro) e di Consigliere di TE (5,5 migliaia di euro)
- (14) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la Remunerazione fino al 21 gennaio 2020
- (15) Compensi per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione
- (16) Compensi spettanti dal 12 febbraio 2020 in qualità di Presidente di SATAP (30,9 migliaia di euro) e di Asti Cuneo (52,9 migliaia di euro)
- (17) Componente del Comitato Nomine e remunerazione dal 12 febbraio 2020
- (18) Compensi spettanti su Programma MBO
- (19) Retribuzione da lavoro dipendente
- (20) Amministratore incaricato del Sistema di Controllo Interno e di gestione dei rischi dal 12 febbraio 2020
- (21) Compensi spettanti per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, Comitato Sostenibilità e Comitato Nomine e Remunerazione
- (22) Compensi spettanti per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, Comitato Sostenibilità e Comitato Nomine e Remunerazione e come componente dell'Organismo di Vigilanza
- (23) Compenso come componente del Collegio Sindacale di Sitaf (20 mila euro)
* Importi convertiti al cambio del 31 dicembre 2020 euro/Reais: 6,3735
- (24) Retribuzione da lavoro dipendente

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)	
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	€ 554.128						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ -						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 554.128						
Dirigenti con responsabilità strategiche	DRS		Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma MBO	€ 623.394						
(II) Compensi nella società che redige il bilancio		Programma LTI	€ -						
(III) Compensi da controllate e collegate									
(IV) Totale			€ 623.394						

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 POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO CHIUSO AL 31/12/2019	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE 12/02/2020 DATA CESSAZIONE CARICA
Gavio Beniamino	Consigliere	ASTM S.p.A.	5.000	=	=	5.293. ^(A)
		ASTM S.p.A.	0	=	=	146 ^(B)
		SATAP S.p.A.	53.283	=	=	53.283
		SATAP S.p.A.	889 ^(C)	=	=	889 ^(D)
Gavio Daniela	Vice Presidente Consiglio	SATAP S.p.A.	3.255	=	=	3.255
		SATAP S.p.A.	889 ^(C)	=	=	889 ^(D)
Gavio Marcello	Vice Presidente Consiglio	SATAP S.p.A.	39.157	=	=	39.157
		SATAP S.p.A.	51.441 ^(D)	=	=	51.441 ^(D)

(A) L'incremento della partecipazione azionaria detenuta in ASTM è conseguente al concambio di n. 1.000 azioni SIAS S.p.A., possedute al 31/12/2019, a seguito del perfezionamento della sua fusione per incorporazione in ASTM S.p.A.

(B) Possedute dal coniuge, conseguentemente al concambio di n. 500 azioni SIAS S.p.A., possedute al 31/12/2019, a seguito della sua fusione per incorporazione in ASTM S.p.A.

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

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

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA DATA DI NOMINA COME DRS 13/11/2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA DATA DI CHIUSURA DELL'ESERCIZIO 31/12/2020
Pernigotti Alberto	DRS	ASTM S.p.A.	2.875	=	=	2.875

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)