

# ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

**26 APRILE 2017**

Relazione del Consiglio di Amministrazione

Relazione sulla remunerazione  
(punto 4 all'ordine del giorno)



SOCIETA' PER AZIONI - CAPITALE SOCIALE EURO 62.083.556,60  
REGISTRO DELLE IMPRESE DI MANTOVA E CODICE FISCALE N. 00607460201  
SOCIETA' SOGGETTA ALL'ATTIVITA' DI DIREZIONE E COORDINAMENTO DI CIR S.p.A.  
SEDE LEGALE: 46100 MANTOVA, VIA ULISSE BARBIERI, 2 - TEL. 0376.2031  
UFFICI: 78286 GUYANCOURT (FRANCIA), PARC ARIANE IV- 7 AVENUE DU 8 MAI 1945-TEL. 0033 01 61374300  
UFFICI: 20121 MILANO, VIA CIOVASSINO 1/A - TEL. 02.467501  
SITO INTERNET: WWW.SOGEFIGROUP.COM

## **Relazione sulla Remunerazione**

### ***PREMESSA***

La presente relazione (“Relazione sulla Remunerazione”) è redatta in conformità a quanto previsto dall’art. 84-quater del Regolamento Consob n. 11971/99 in attuazione dell’art. 123-ter del D. Lgs n. 58/98 (T.U.F.) e tenendo conto delle raccomandazioni di cui all’art. 6 del Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A. (il “Codice di Autodisciplina”), ed è articolata in due sezioni. La prima sezione ha lo scopo di fornire all’Assemblea degli Azionisti le informazioni relative alla politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento all’esercizio 2017, nonché alle procedure per l’adozione e l’attuazione di tale politica; la seconda sezione ha la finalità di fornire un’adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione e di illustrare al mercato i compensi effettivamente corrisposti o comunque attribuiti nel precedente esercizio, dalla Società e da sue controllate e collegate, ai Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale nonché al Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

L’Assemblea degli Azionisti, convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2016, è chiamata, ai sensi dell’art. 123-ter del T.U.F., ad esprimersi, con voto non vincolante, sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico nei termini di legge.

### **Elenco definizioni**

Ai fini della presente Relazione sulla Remunerazione i termini e le espressioni di seguito elencati hanno il significato in appresso indicato per ciascuno di essi:

“Azioni”: le azioni ordinarie di Sogefi S.p.A. da nominali euro 0,52 cadauna.

“Codice di Autodisciplina”: Codice di Autodisciplina per le società quotate di Borsa Italiana S.p.A..

“Comitato Nomine e Remunerazione”: comitato istituito dal Consiglio di Amministrazione, attualmente composto dagli Amministratori Indipendenti Avv. Paolo Riccardo Rocca (Presidente del Comitato), Sig. Giovanni Germano e Ing. Mauro Melis.

“Dirigenti con responsabilità strategiche”: soggetti così definiti nell’Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate ed identificati all’art. 2.2.3 della “Disciplina delle operazioni con parti correlate” adottata da Sogefi S.p.A., che non sono componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

“Gruppo”: Sogefi S.p.A. e le sue controllate.

“Piano”: Piano di *Stock Grant* 2017.

“Politica”: politica delle remunerazioni della Società.

“Regolamento”: il regolamento avente ad oggetto la definizione dei criteri, delle modalità e dei termini di attuazione del Piano.

“Regolamento Emittenti”: Delibera Consob n. 11971/99.

“Società”: SOGEFI S.p.A. con sede legale in Mantova, Via Ulisse Barbieri n. 2.

“T.U.F”: Decreto Legislativo n. 58/98.

## **SEZIONE I**

Si illustrano in questa sezione la politica della Società in materia di remunerazione dei Componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2017 e le procedure per l'adozione e l'attuazione di tale politica. La Politica stabilisce i principi e le linee guida sulla base dei quali vengono determinati i compensi.

*a) Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica*

Gli Organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica sono:

- il Comitato Nomine e Remunerazione;
- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Assemblea degli Azionisti.

Il **Comitato Nomine e Remunerazione** predispone la Politica e la sottopone annualmente all'esame ed approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Gli ulteriori compiti e funzioni svolti dal Comitato in materia di remunerazione sono descritti al successivo paragrafo b).

Il **Consiglio di Amministrazione** esamina annualmente la Politica e la approva.

In materia di remunerazione il Consiglio inoltre:

- determina, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale, il compenso agli Amministratori investiti di particolari cariche;
- determina i compensi degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati o per l'eventuale affidamento di specifici incarichi;
- approva il Regolamento di piani di compensi basati su strumenti finanziari, identificandone i beneficiari e l'entità dei diritti condizionati (*Units*) da attribuire a ciascuno di essi.

L'Amministratore Delegato determina, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

**L'Assemblea degli Azionisti** esprime il voto, non vincolante, sulla Politica annualmente approvata dal Consiglio di Amministrazione.

In materia di remunerazione l'Assemblea inoltre:

- stabilisce il compenso fisso ai Componenti il Consiglio di Amministrazione, all'atto della loro nomina e per l'intera durata del mandato;
- approva i piani di compensi basati su strumenti finanziari; delega il Consiglio di Amministrazione ad approvarne il Regolamento, identificare i beneficiari e l'entità dei diritti condizionati (*Units*) da attribuire a ciascuno di essi.

*b) Eventuale intervento di un Comitato per la remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione, le competenze e le modalità di funzionamento*

Il Comitato è attualmente composto dagli Amministratori Indipendenti Avv. Paolo Riccardo Rocca (Presidente), Sig. Giovanni Germano e Ing. Mauro Melis.

Come sopra indicato, il Comitato Nomine e Remunerazione interviene nella predisposizione della Politica da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomine e Remunerazione svolge, inoltre, in materia di remunerazione, le seguenti funzioni:

- sottopone al Consiglio di Amministrazione proposte relativamente alle politiche retributive degli Amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- formula pareri, congiuntamente al Comitato Controllo Rischi, sulle proposte relative alle politiche retributive del responsabile dell'*internal auditing* e del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- formula proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli Amministratori investiti di particolari cariche, che possono includere anche piani di remunerazione che prevedono l'assegnazione di *stock option* o l'erogazione di altri incentivi parametrati su azioni;
- elabora in genere proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alle caratteristiche dei piani di compensi basati su strumenti finanziari;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato Nomine e Remunerazione è dotato di un proprio regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2012, che prevede la partecipazione alle riunioni del Comitato del Presidente del Collegio Sindacale o altro Sindaco da questi designato. Le riunioni del Comitato sono regolarmente verbalizzate.

*c) Eventuale intervento di esperti indipendenti*

Nella predisposizione della Politica non sono stati coinvolti esperti indipendenti.

*d) Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente*

Le politiche retributive sono orientate a garantire la competitività sul mercato del lavoro in linea con gli obiettivi di crescita e fidelizzazione delle risorse umane, oltre che a differenziare gli strumenti retributivi sulla base delle singole professionalità e competenze.

La Politica è determinata secondo criteri idonei ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate di qualità professionali adeguate per gestire efficacemente il Gruppo. La Società provvede a mantenere allineate le retribuzioni ai *benchmark* di mercato, applicando criteri premianti al verificarsi di particolari situazioni di merito.

Le linee guida della Politica dell'esercizio in corso non sono sostanzialmente variate rispetto alla Politica dell'esercizio precedente.

*e) Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo*

Il compenso attribuito al Presidente del Consiglio di Amministrazione (in quanto Amministratore esecutivo), agli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione ad uno o più comitati ed ai Consiglieri ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera l'eventuale affidamento di determinati specifici incarichi è determinato annualmente in misura fissa ed è commisurato all'impegno richiesto a ciascuno di essi.

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da un pacchetto bilanciato formato da componenti monetarie fisse e variabili. Per il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategiche la remunerazione è costituita anche da componenti non monetarie basate sui titoli azionari della Società, così determinata con la finalità di incentivarne l'impegno ed assicurare il più possibile la loro partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi aziendali.

La componente fissa della remunerazione – erogabile in denaro - è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* stabiliti.

La componente variabile si articola come segue:

- bonus annuale (all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche) che ha la funzione di incentivo di breve termine, erogabile in denaro, finalizzato al raggiungimento di obiettivi annuali, basati principalmente su indici di profittabilità e finanziari del Gruppo, verificabili sulla base del bilancio dell'esercizio di riferimento;
- incentivazione (al Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche) a medio-lungo termine costituita da piani di compensi basati su azioni Sogefi.

La componente variabile monetaria (bonus annuale) è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* preventivamente determinati, misurabili e

collegati alla creazione di valore per gli Azionisti, basati su criteri principalmente quantitativi (redditali e finanziari). Il rapporto di detta componente variabile rispetto al totale del compenso monetario è pari a circa il 34% per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed a circa il 29% per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategiche usufruiscono inoltre di piani di remunerazione basati su azioni della Società approvati dall'Assemblea degli Azionisti che tengono conto delle indicazioni dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, in un'ottica di perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. In particolare:

- i diritti oggetto del Piano maturano a scadenze trimestrali a partire dal secondo anno e tre mesi dalla data di attribuzione e per un periodo di quasi 2 anni, avendo quindi un periodo medio di *vesting* sostanzialmente in linea con quello raccomandato dal Codice di Autodisciplina (tre anni);
- l'esercizio di parte dei diritti attribuiti (almeno pari al 50% del totale) è subordinato al raggiungimento di obiettivi di *performance* correlati all'andamento del titolo;
- è fissato un periodo di indisponibilità di una parte delle azioni assegnate (10% del totale) per un periodo di 5 anni dalla data di attribuzione dei diritti.

*f) Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari*

Per il Direttore Generale ed i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista l'assegnazione di auto aziendale, il cui utilizzo è facoltativo a loro richiesta.

*g) Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*



La componente variabile della remunerazione erogabile in denaro (bonus annuale) attribuita all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* preventivamente determinati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli Azionisti, basati principalmente su criteri quantitativi (reddituali e finanziari).

La componente variabile monetaria prevede l'erogazione differenziata del compenso, con importi commisurati al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista: l'erogazione del 100% del compenso variabile al conseguimento del 100% degli obiettivi di riferimento; l'erogazione potrà variare tra un minimo dello 0% ed un massimo del 150% a seconda del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I piani di compensi basati su strumenti finanziari si inseriscono nel novero degli strumenti utilizzati per integrare il pacchetto retributivo con componenti di fidelizzazione differite in un adeguato lasso temporale e in parte legate al raggiungimento di *performance*, nell'ottica di creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Nello specifico, il Piano di *Stock Grant* 2017 - sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti chiamata ad approvare, tra l'altro, il Bilancio al 31 dicembre 2016 - prevede l'assegnazione di diritti ("*Units*"), gratuiti e non trasferibili *inter vivos*, ciascuno dei quali attribuisce il diritto all'assegnazione a titolo gratuito di una Azione al verificarsi di determinate circostanze. Le *Units* sono suddivise in due categorie:

- *Time-based Units*, la cui maturazione è subordinata al permanere del rapporto di lavoro per un determinato periodo;
- *Performance Units*, in numero almeno pari al 50% del totale delle *Units* assegnate, la cui maturazione è subordinata, oltre che al permanere del rapporto di lavoro per un determinato periodo, anche al raggiungimento di obiettivi di

*performance* borsistica dell’Azione rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2017).

Per una maggior descrizione delle caratteristiche del Piano di *Stock Grant* 2017, cfr. il Documento informativo redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti, messo a disposizione dell’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2016, reperibile nel sito internet della Società [www.sogefigroup.com](http://www.sogefigroup.com), sezione Azionisti– Assemblee degli Azionisti.

*h) Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione*

L’assegnazione del bonus annuale basato su obiettivi di *performance* avviene attraverso un processo di valutazione che rifletta la correlazione diretta delle *performance* con gli obiettivi economici e finanziari e le strategie del Gruppo.

Il bonus annuale assegnato all’Amministratore Delegato e Direttore Generale ed ai Dirigenti con responsabilità strategiche è basato su parametri principalmente quantitativi (quali il raggiungimento degli obiettivi di *budget* in termini di risultati economici e finanziari).

In relazione ai piani di compensi basati su strumenti finanziari, ai fini dell’esercitabilità delle *Time-based Units* è stata considerata unicamente quale condizione il decorrere dei termini temporali prefissati, mentre ai fini dell’esercitabilità delle *Performance Units* è stata considerata anche la condizione del raggiungimento di obiettivi di *performance* borsistica relativa all’Indice Sogefi rispetto all’Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2017). Si ritiene infatti opportuno valutare l’andamento del titolo Sogefi non in termini assoluti, ma rispetto al *trend* del settore della componentistica *automotive* al fine di depurare, per quanto possibile, la valutazione dell’effettiva *performance* dell’Azione da dinamiche di carattere generale, non necessariamente connesse allo specifico andamento della Società.

L'entità delle *Units* attribuite a ciascun beneficiario è determinata tenendo principalmente conto del ruolo ricoperto nella Società e della importanza della funzione svolta da ciascuno di essi.

*i) Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata*

Il Consiglio di Amministrazione, nella definizione dei sistemi di remunerazione, si è assicurato che tali sistemi tengano nella opportuna considerazione le politiche di perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine per la creazione di valore per gli Azionisti.

A tal fine la componente variabile monetaria della remunerazione rispetta criteri di simmetria in relazione ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi o azzerarsi in caso di *performance* inferiori alle previsioni annuali e la componente basata su strumenti finanziari prende in considerazione, come specificato al precedente punto g), due elementi principali: il decorrere del tempo e l'apprezzamento del titolo Sogefi sul mercato rispetto all'Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2017).

Il Consiglio ritiene che la compresenza di questi ultimi due elementi (tempo e *performance*) sia opportuna per consentire una adeguata fidelizzazione dei beneficiari del Piano anche nei casi in cui il titolo della Società non registri apprezzamenti sul mercato rispetto all'Indice di Settore (così come definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2017).

La continuità del rapporto con il personale che si ritiene chiave rappresenta infatti, di per sé, un valore per la Società e, quindi, per i suoi Azionisti. L'incentivo alla miglior *performance* è poi assicurato dalla contestuale assegnazione di *Units* il cui esercizio è subordinato al raggiungimento di determinati risultati in termini di apprezzamento del titolo Sogefi sul mercato rispetto all'Indice di Settore (così come

definito nel Documento Informativo relativo al Piano di *Stock Grant* 2017), parametro che il Consiglio ritiene idoneo a favorire un allineamento dell'interesse del *management* a quello degli Azionisti in un'ottica di medio-lungo periodo.

In entrambe le situazioni poi (*Performance Units* e *Time-based Units*), sempre al fine di assicurare l'allineamento degli interessi *del management* e degli Azionisti nel medio-lungo periodo, è previsto un periodo di *vesting* dilazionato e un periodo di "minimum holding" (cfr. successivi punti j e k).

*j) I termini di maturazione dei diritti (cd. vesting period), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, meccanismi di correzione ex post*  
Il bonus annuale riconosce e premia i risultati raggiunti costituendo un importante elemento motivazionale.

L'erogazione della componente variabile monetaria (bonus annuale) è prevista, in un'unica soluzione (successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di *performance*) da effettuarsi dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio al quale si riferiscono gli obiettivi e subordinatamente alla sussistenza del rapporto di lavoro con la Società per l'intero esercizio.

Sono previste intese contrattuali che consentano alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate, qualora emergano circostanze oggettive dalle quali risulti che i dati sulla cui base è stato verificato il raggiungimento degli obiettivi sono manifestamente errati.

Come anticipato al precedente punto e) il Piano di *Stock Grant* 2017 prevede che le *Units* attribuite ai beneficiari maturino a decorrere dal secondo anno e tre mesi dalla loro Attribuzione (cioè dalla data della delibera con cui il Consiglio di Amministrazione procede ad identificare i beneficiari, determinando il numero di *Units* da attribuire a ciascuno di loro), in *tranches* pari al 12,5% del relativo totale, ciascuna delle quali maturerà con cadenza trimestrale.

Tali periodi di differimento consentono ai beneficiari di usufruire di un congruo arco temporale per conseguire i benefici economici del Piano, coerentemente con gli obiettivi di fidelizzazione e di allineamento degli interessi del *management* e degli Azionisti (nel medio-lungo periodo) che il Piano si propone.

*k) Informazioni sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi*

Il Piano di *Stock Grant* 2017, che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti, prevede un impegno di "minimum holding" delle Azioni assegnate: in caso di maturazione delle *Units* e di assegnazione delle relative Azioni, ciascun beneficiario si impegnerà irrevocabilmente a detenere continuativamente, sino al quinto anniversario dalla data di attribuzione, un numero di Azioni almeno pari al 10% di quelle assegnate. Durante tale periodo, le Azioni saranno pertanto soggette a tale vincolo di inalienabilità, salvo diversa autorizzazione del Consiglio di Amministrazione.

*l) Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgenza del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della Società*

Fatto salvo l'applicazione delle previsioni di legge, non sono previsti trattamenti economici correlati alla cessazione del mandato di Amministratore.

Per quanto riguarda il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, legati alla Società da rapporto di lavoro, sono applicabili le norme di legge e gli accordi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di riferimento in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista una clausola di non concorrenza in base alla quale il dirigente si impegna a non svolgere attività concorrente per un anno, prorogabile per un ulteriore anno, a partire dal momento in cui si interrompe l'attività lavorativa. A fronte di tale impegno la

Società riconosce una indennità mensile pari ai 5/10 dello stipendio mensile lordo calcolato sulla base della media dei dodici mesi precedenti. La Società può unilateralmente rinunciare al patto di non concorrenza liberandosi pertanto dall'obbligazione del versamento dell'indennità prevista.

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

E' prevista, in linea con le *best practices*, una polizza assicurativa (Directors&Officers) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli Organi sociali e dei Dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni con l'obiettivo di tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti da eventuali risarcimenti, con esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

*n) Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)*

Oltre al compenso deliberato dall'Assemblea degli Azionisti in sede di nomina a favore di tutti i Consiglieri, agli Amministratori indipendenti è assegnato un compenso per la eventuale partecipazione a comitati interni.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche (il Presidente e l'Amministratore Delegato) ed i Consiglieri ai quali il Consiglio di Amministrazione delibera l'eventuale affidamento di determinati specifici incarichi beneficiano della remunerazione descritta nei precedenti paragrafi.

*o) Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società*

La Politica retributiva è stata redatta senza l'utilizzo specifico di politiche di altre società. Si ritiene infatti che la Politica sia coerente con gli obiettivi del Gruppo e con le caratteristiche tipiche dello stesso, in termini di attività svolta e di dimensioni.

## **SEZIONE II**

### **Parte Prima**

#### *1.1 Voci che compongono la remunerazione*

##### Consiglio di Amministrazione

Nell'esercizio 2016 il compenso degli Amministratori è stato costituito da una componente fissa determinata dall'Assemblea degli Azionisti del 19 aprile 2013 e del 27 aprile 2016, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato.

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

##### Amministratori investiti di particolari cariche

Al Presidente è stato assegnato un ulteriore compenso fisso.

L'Amministratore Delegato ha beneficiato di un compenso fisso annuale e di un bonus annuale e, per la funzione che svolge come Direttore Generale, anche di un piano di compensi basati su azioni della Società oltre ad un compenso fisso ed un bonus annuale.

##### Amministratori non esecutivi

Gli Amministratori non esecutivi sono stati remunerati con un compenso fisso per la partecipazione a Comitati Interni.

##### Collegio Sindacale

Il compenso è stato determinato, in forma fissa, dall'Assemblea degli Azionisti del 20 aprile 2015, in sede di nomina, per l'intera durata del mandato. Il compenso è differenziato tra Presidente e Sindaci Effettivi.

##### Dirigenti con responsabilità strategiche

Il pacchetto retributivo del Dirigente con responsabilità strategiche è costituito da: retribuzione fissa, bonus annuale e diritti derivanti dalla partecipazione ad un piano di compensi basati su azioni della Società.

*1.2 Con particolare riferimento agli accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, si indicano le informazioni che seguono:*

### *1.2.1 Eventuale esistenza di tali accordi*

Non sono stati stipulati accordi che prevedano indennità a favore degli Amministratori in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche godono di indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro senza giusta causa né giustificato motivo da parte del datore di lavoro, ai sensi di legge e del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di riferimento.

### *1.2.2 Criteri di determinazione dell'indennità spettante a ogni singolo soggetto*

Al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è riconosciuta una indennità nei casi previsti dalla legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di riferimento.

### *1.2.3 Eventuale presenza di criteri di performance a cui è legata l'assegnazione dell'indennità*

Non sono previsti obiettivi di *performance* collegati con l'assegnazione di indennità.

### *1.2.4 Eventuali effetti della cessazione del rapporto sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari o da erogare per cassa*

I diritti (*Units*) di cui ai piani di *Stock grant* dell'esercizio 2016 sono stati attribuiti ai beneficiari a titolo personale e non possono essere trasferiti per atto tra vivi a nessun titolo. Il diritto di esercitare le *Units* è inoltre condizionato al permanere del rapporto di lavoro tra il beneficiario e la Società ovvero società da essa controllate.

Il piano di *Stock grant* dell'esercizio 2016 prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, escluso il decesso del beneficiario, i beneficiari manterranno solo la titolarità delle *Units* maturate al momento della cessazione del rapporto.

In caso di decesso del Beneficiario, gli Eredi potranno richiedere l'assegnazione delle Azioni corrispondenti alle *Units* maturate o non ancora maturate, nel periodo di sei mesi successivi alla data del decesso. Se non vi provvederanno entro detto periodo, le *Units* perderanno efficacia.



### *1.2.5 Casi in cui matura il diritto all'indennità*

Vedi il precedente punto 1.2.1.

### *1.2.6 Eventuale esistenza di accordi che prevedono l'assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico ovvero la stipula di contratti di consulenza per un periodo successivo alla cessazione del rapporto*

Non sono stati stipulati accordi che prevedono tali fattispecie.

Il piano di *Stock Grant* dell'esercizio 2016 prevede che, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, escluso il decesso del beneficiario, i beneficiari mantengano la titolarità delle *Units* maturate al momento della cessazione del rapporto.

E' facoltà del Consiglio di Amministrazione, a suo discrezionale ed insindacabile giudizio, derogare a quanto sopra – con riferimento ad uno o più dei beneficiari – ad esempio consentendo la conservazione (in tutto o in parte) dei diritti derivanti dal piano anche in ipotesi in cui gli stessi verrebbero meno, in particolare il mantenimento (parziale o totale) delle *Units* non maturate oppure l'assegnazione di azioni (parzialmente o totalmente) pur in assenza delle relative condizioni.

### *1.2.7 Eventuale esistenza di accordi che prevedono compensi per impegni di non concorrenza*

Per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista una clausola di non concorrenza in base alla quale il dirigente si impegna a non svolgere attività concorrente per un anno, prorogabile per un ulteriore anno, a partire dal momento in cui si interrompe l'attività lavorativa. A fronte di tale impegno la Società riconosce una indennità mensile pari ai 5/10 dello stipendio mensile lordo calcolato sulla base della media dei dodici mesi precedenti. La Società può unilateralmente rinunciare al patto di non concorrenza liberandosi pertanto dall'obbligazione del versamento dell'indennità prevista.

*1.2.8 Con riferimento agli amministratori che hanno cessato il loro incarico nel corso dell'esercizio, eventuali scostamenti nella determinazione dell'indennità rispetto alle previsioni dell'accordo di riferimento*

Non applicabile.

*1.2.9 Nel caso in cui non siano previsti specifici accordi, esplicitare i criteri con i quali sono state determinate le indennità di fine rapporto maturate*

Nel corso del 2016 non sono state erogate indennità di fine rapporto a favore di Amministratori, del Direttore Generale e di Dirigenti con responsabilità strategiche.

### **Parte Seconda**

Allegate tabelle 1, 2, 3A e 3B previste dallo schema n. 7-bis del Regolamento Emittenti.

\*\*\*

### **Partecipazioni**

Ai sensi del quarto comma dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti si riportano in allegato alla presente Relazione le partecipazioni detenute, nella Società o in sue controllate, da Amministratori, da Sindaci, dal Direttore Generale 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, risultanti dal libro soci, dalle comunicazioni ricevute o da altre informazioni acquisite dagli stessi Amministratori, Sindaci, Direttore Generale ed altri Dirigenti con responsabilità strategiche (tabelle 1 e 2 dello schema n.7-ter del Regolamento Emittenti).

**SCHEMA 7-BIS -TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(in migliaia di Euro)

(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	Società che redige il bilancio/ società controllate e collegate	Compensi fissi	Compensi per la partecipaz. a comitati	Compensi variabili non equity	Bonus e altri incentivi	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o cessazione del rapporto di lavoro
<b>CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</b>													
Monica Mondardini	Presidente	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(a)(b) 20 (c) 100						(i) 120	N/A	N/A
Laurent Hebenstreit	Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(d) 150 (e) 350		(f) 201		1		702	99	N/A
Rodolfo De Benedetti	Consigliere	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(a)(b) 20						20	N/A	N/A
Patrizia Canziani	Consigliere	27.4.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(b) 13	(g) 7					20	N/A	N/A
Roberta Di Vieto	Consigliere	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(a)(b) 20	(g) 10					30	N/A	N/A
Giovanni Germano	Consigliere	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(a)(b) 20	(h) 5					25	N/A	N/A
Mauro Melis	Consigliere	27.4.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(b) 13	(h) 3					16	N/A	N/A
Raffaella Pallavicini	Consigliere	27.4.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(b) 13						13	N/A	N/A
Paolo Riccardo Rocca	Consigliere	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2018	Sogefi S.p.A.	(a)(b) 20	(g) 7 (h) 5					32	N/A	N/A

Amministratori cessati il 27 aprile 2016													
Emanuele Bosio	Consigliere	1.1.2016 27.04.2016	N/A	Sogefi S.p.A.	(a)	7					7	(j) (6)	N/A
Lorenzo Caprio	Consigliere	1.1.2016 27.04.2016	N/A	Sogefi S.p.A.	(a)	7	(g)	3			10	N/A	N/A
Dario Frigerio	Consigliere	1.1.2016 27.04.2016	N/A	Sogefi S.p.A.	(a)	7	(h)	2			9	N/A	N/A
Roberto Robotti	Consigliere	1.1.2016 27.04.2016	N/A	Sogefi S.p.A.	(a)	7	(g)	3			10	N/A	N/A
<b>COLLEGIO SINDACALE</b>													
Riccardo Zingales	Presidente	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2017	Sogefi S.p.A.		40					40	N/A	N/A
Giuseppe Leoni	Sindaco Effettivo	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2017	Sogefi S.p.A.		26					26	N/A	N/A
Claudia Stefanoni	Sindaco Effettivo	1.1.2016 31.12.2016	Approvaz. Bilancio 2017	Sogefi S.p.A.		26					26	N/A	N/A
<b>DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE</b>													
N. 1 Dirigente				Sogefi S.p.A.		200		89		3	292	30	N/A

- (a) compenso annuo (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea degli Azionisti a favore di ciascun consigliere all'atto di nomina (19 aprile 2013) per l'intera durata del mandato (terminato il 27 aprile 2016). Il compenso è calcolato pro rata temporis;
- (b) compenso annuo (€ 20 mila) deliberato dall'Assemblea degli Azionisti a favore di ciascun consigliere all'atto di nomina (27 aprile 2016) per l'intera durata del mandato. Il compenso è calcolato pro rata temporis;
- (c) compenso attribuito al Presidente quale amministratore esecutivo;
- (d) compenso attribuito per la carica di Amministratore Delegato (inclusivo del compenso fisso attribuito dall'Assemblea);
- (e) retribuzione per il rapporto di lavoro dipendente del Direttore Generale;
- (f) remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato (per € 31 mila) e Direttore Generale (per € 170 mila);
- (g) compenso dei Consiglieri per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (annuo di € 10 mila a ciascun membro). Il compenso è calcolato pro rata temporis;
- (h) compenso dei Consiglieri per la partecipazione al Comitato Nomine e Remunerazione (annuo di € 5 mila a ciascun membro). Il compenso è calcolato pro rata temporis;
- (i) compensi riversati alla controllante CIR S.p.A.;
- (j) saldo netto positivo del *fair value*.

**SCHEMA 7-BIS -TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche**

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio (14)	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio (15)= (2)+(5)-(11)-(14)	Opzioni di competenza dell'esercizio (16)
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione (in migliaia di Euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opz	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value (in migliaia di Euro)
Emanuele Bosio	Ex Consigliere (cessato dalla carica il 27.4.2016)																
Compensi Sogefi S.p.A.		Piano stock option 6.4.2006	600.000	5,87	30.9.2006 30.9.2016										600.000		
		Piano stock option 23.4.2009	638.400	1,0371	30.9.2009 30.9.2019							638.400	1,0371	1,7635			
		Piano stock option 20.4.2010	900.000	2,3012	30.9.2010 30.9.2020												(*) 900.000
<b>Totale</b>			2.138.400									638.400			600.000	(*) 900.000	

(\*) n. 900.000 opzioni sono scadute il 31 gennaio 2017



	Piano stock grant 2012	(*)											2
<i>Totale</i>		840.000											(6)

N. 1 Dirigente con responsabilità strategiche													
Compensi Sogefi S.p.A.	Piano stock grant 2015	n. 12.948 Time based Units	23.10.2015 20.7.2019										10
		n. 17.052 Performance Units											10
	Piano stock grant 2016			n. 13.020 Time based Units	20	27.4.2016 27.4.2020	27.4.2016	1,4934					5
				n. 16.980 Performance Units	20								5
		30.000		30.000									30

(\*) Nel corso del 2016 i diritti attribuiti all'ex Consigliere Rag. E. Bosio (cessato dalla carica il 27.4.2016) a valere sul Piano di *Stock Grant* 2011 sono cessati a seguito dell'esercizio di n. 62.525 *Units*. I diritti assegnati a valere sul Piano di *Stock Grant* 2012 sono cessati a seguito dell'esercizio di n. 141.577 *Units* e della decadenza di n. 198.330 *Units*.

**SCHEMA 7-BIS -TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(in migliaia di Euro)

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogato	Ancora differiti	
Laurent Hebenstreit	Amministratore Delegato e Direttore Generale								
Compensi Sogefi S.p.A.		Emolumento variabile 2016	(*) 201						
<i>Totale</i>			201						
(*) remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato (per € 31 mila) e Direttore Generale (per € 170 mila).									
N. 1 Dirigente con responsabilità strategiche									
Compensi Sogefi S.p.A.		Emolumento variabile 2016	89						
<i>Totale</i>			89						



**SCHEMA 7-TER -TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale**

(in carica al 31 dicembre 2016)

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	Numero azioni acquistate nel 2016	Numero azioni vendute nel 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
Laurent Hebenstreit	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Sogefi Filtration France S.A.	-	1	1	-
Giovanni Germano	Consigliere	Sogefi S.p.A. Sogefi S.p.A.	2.000.000 1.004.312 (1)	- -	-	2.000.000 1.004.312 (1)

(1) Possesso indiretto tramite Siria S.r.l., Corso Montevecchio 38, Torino – P.IVA 00486820012

**SCHEMA 7-TER -TABELLA 2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

Dirigenti con responsabilità strategiche	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2015	Numero azioni acquistate nel 2016	Numero azioni vendute nel 2016	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2016
N/A					

## **PROPOSTA DI DELIBERA**

### **Voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter del T.U.F.**

Signori Azionisti,

ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del T.U.F., siete chiamati a deliberare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione predisposta secondo i dettami dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato da Consob, conformemente all'Allegato 3A, Schema 7-bis del succitato Regolamento.

Ciò premesso, sottoponendo alla Vostra attenzione il contenuto della suddetta Relazione, il Vostro Consiglio di Amministrazione Vi sottopone la seguente

proposta di delibera

“L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti di Sogefi S.p.A.,

- visti i disposti della vigente normativa;
- dato atto che la Relazione sulla Remunerazione è stata depositata e resa disponibile entro i termini di legge

**DELIBERA**

favorevolmente, sul contenuto della Sezione I della Relazione sulla Remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 febbraio 2017.”