



Sito internet: www.elengroup.com

**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI
COMPENSI CORRISPOSTI *EX ARTT. 123-TER T.U.F. E 84-QUATER REG.*
CONSOB 11971/1999**

approvata dal consiglio di amministrazione nella seduta del 15 marzo 2021

INDICE

PREMESSA.....	4
SEZIONE I – LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	5
1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (lett. a)	5
2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).	7
3. Compenso e condizione di lavoro dei propri dipendenti (lett. c).....	8
4. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. d).....	8
5. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata, descrizione dei cambiamenti della politica delle remunerazioni sottoposta alla assemblea e criteri di revisione rispetto all’esercizio finanziario precedente (lett. e)	8
6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (con particolare riguardo all’indicazione della relativa proporzione nell’ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) (lett. f)10	
7. Benefici non monetari (lett. g)	13
8. Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili di medio e lungo periodo. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. h).	13
9. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l’erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi (lett. i)	14
10. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società (lett. i).	16
11. Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), 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, i meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>malus</i> ovvero restituzione di compensi variabili “ <i>claw-back</i> ”) (lett. j).....	16
12. 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 (lett. k)	17
13. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l).....	17
14. Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m).....	17
15. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. o).	17
16. Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento (lett. p).....	18
17. Deroghe per circostanze eccezionali (lett. q)	18
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI.....	20

PRIMA PARTE.....	20
1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto	20
1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.....	22
1.3. Deroghe applicate alla Politica	22
1.4. Applicazione di meccanismi di correzione <i>ex post</i> della componente variabile (<i>claw back</i>)	22
1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto.....	23
1.6. Voto espresso dalla Assemblea sulla presente Sezione della Relazione	24
SECONDA PARTE – TABELLE.....	25

PREMESSA

La presente relazione (“la Relazione”) è elaborata ai sensi dell’art. 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (“T.U.F.”) e redatta in conformità all’Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti CONSOB 11971/1999 (“Regolamento Emittenti”), così come previsto dall’art. 84-quater del predetto Regolamento.

Essa illustra la politica di remunerazione adottata dalla El.En. s.p.a. (“la Società”) con riferimento al consiglio di amministrazione, al direttore generale, agli eventuali dirigenti strategici e, per quanto compatibile con le previsioni di legge, ai componenti degli organi di controllo.

Nella prima parte illustra la politica di remunerazione adottata dalla El.En. s.p.a. (“la Politica”) con riferimento ai predetti soggetti, le procedure previste ed adottate per la adozione e la attuazione della Politica nonché il modo in cui essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità dell’Emittente.

Nella seconda sezione, la Relazione contiene, per i componenti degli organi di amministrazione e di controllo, i direttori generali e gli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche, la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la effettiva remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, ed, infine, analiticamente, i compensi corrisposti ai predetti soggetti nell’esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate o collegate evidenziandone la coerenza con la Politica relativa all’esercizio di riferimento.

E’ stata approvata dal consiglio di amministrazione di El.En. s.p.a. (“il Consiglio”) nella seduta del 15 marzo 2021, e verrà sottoposta alla approvazione della assemblea degli azionisti (“la Assemblea”) convocata per la approvazione del bilancio di esercizio 2020 ai sensi dell’art. 123-ter, commi 3-bis e 6 TUF.

Quanto alla sezione I, - che intende costituire definizione della Politica anche ai sensi dell’art. 5 del codice di Corporate Governance per le società quotate approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana s.p.a. (“Codice”) – la Relazione viene sottoposta alla approvazione della Assemblea anche ai fini di cui all’art. 9.2 del *Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate* di El.En. s.p.a.

Ai sensi dell’art. 84-quater Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale dell’Emittente e pubblicata sul sito *internet* www.elengroup.com nella sezione “*Investor Relations/Governance/Documenti Assembleari/2021/Assemblea 27 aprile 2021 – 4 maggio 2021*” nonché sul meccanismo di stoccaggio autorizzato eMarketSDIR consultabile all’indirizzo www.emarketstorage.com a far data dal 31 marzo 2021.

* * *

SEZIONE I – LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente sezione della relazione illustra, con le modalità richieste dalla normativa vigente:

- a) la politica in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, del direttore generale, di dirigenti con responsabilità strategiche di El.En. s.p.a. e fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del collegio sindacale di El.En. s.p.a.;
- b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.

* * *

A) LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI

1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione ed eventuale revisione della politica delle remunerazioni (lett. a)

Con riferimento al consiglio, l'art. 21 dello statuto della Società recita:

“Articolo 21
Compensi

Ai componenti del consiglio di amministrazione spetta il rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio. L'Assemblea può attribuire agli stessi compensi, partecipazione agli utili, diritti a sottoscrivere a prezzo predeterminato azioni di futura emissione, trattamento di fine mandato nonchè stipulare a loro favore polizze integrative per il periodo di durata in carica.

L'Assemblea determina l'importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

La remunerazione complessiva degli amministratori esecutivi deve essere strutturata in termini tali da far sì che una parte significativa di essa risulti legata a risultati economici conseguiti dalla società e/o al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal consiglio di amministrazione.”

L'art. 20 dello statuto, riserva poi al Consiglio la “determinazione della remunerazione degli organi delegati, del Presidente e dei consiglieri investiti di particolari cariche, nonché, qualora non vi abbia già provveduto l'Assemblea, la suddivisione del compenso globale spettante ai singoli componenti del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo.”

Gli organi coinvolti nella predisposizione, approvazione e eventuale revisione della Politica sono l'Assemblea, il Consiglio, il comitato per la remunerazione costituito sin dal 2000 in seno al Consiglio (“il Comitato”), i consiglieri delegati (“i Consiglieri Delegati”), il collegio sindacale (“il Collegio Sindacale”).

La predisposizione della Politica avviene ad opera del Consiglio con il supporto del Comitato il quale è regolato quanto a ruolo, composizione e funzioni da un regolamento (“il Regolamento del Comitato”) approvato dal Consiglio di amministrazione ed adeguato nel corso degli anni alla mutata disciplina.

Il Consiglio sottopone alla Assemblea che nomina l'organo amministrativo la Politica e la proposta di ammontare complessivo necessario ad attuarla.

La Assemblea delibera l'ammontare complessivo per la remunerazione di tutti i componenti del Consiglio, sia nella parte fissa sia in quella variabile, provvedendo poi: a suddividere direttamente in adunanza la somma, fissa, da destinarsi alla ripartizione in parti uguali fra tutti i membri; a determinare quella che il Consiglio avrà a disposizione per la attribuzione ai presidenti dei comitati infraconsiliari; a determinare quella che il Consiglio avrà a disposizione per la attribuzione al presidente e ai consiglieri delegati; ed, infine, a quantificare quella, variabile, da destinare alla remunerazione incentivante.

La Assemblea esamina e delibera la Politica in conformità della quale, relativamente al periodo di validità della stessa, viene riconosciuta ed erogata anche la parte variabile di compenso agli amministratori esecutivi, incluso il presidente, ai consiglieri investiti di particolari cariche (di seguito tutti “Amministratori”).

Successivamente alla Assemblea di nomina e in corso di mandato il Consiglio su proposta del Comitato e in conformità alla Politica approvata dalla Assemblea:

- 1) almeno ogni tre anni, in occasione della definizione della struttura del Consiglio neoeletto (attribuzione delega di poteri; formazione dei comitati endoconsiliari), udito il parere del Collegio Sindacale, determina la suddivisione fra gli Amministratori della parte di compenso stanziato dalla Assemblea a tale fine;
- 2) su base annuale o pluriennale, udito il parere del Collegio Sindacale, approva una politica di remunerazione incentivante e la somma attribuibile agli Amministratori quale parte variabile di compenso spettante al raggiungimento di determinati risultati prefissati o quale *bonus* erogabile in occasione di operazioni di carattere straordinario o di risultati eccezionali non preventivabili all’atto della elaborazione della Politica;
- 3) su base annuale o pluriennale approva su proposta del Comitato la politica di remunerazione incentivante destinata al Direttore Generale e ai Dirigenti;
- 4) annualmente in occasione della approvazione del bilancio di esercizio relativo all’anno precedente, udito il parere del Collegio Sindacale, valuta il raggiungimento degli obiettivi assegnati e determina il compenso variabile effettivamente spettante agli Amministratori.

La Politica relativa alla parte variabile definita dal Consiglio contiene un piano di remunerazione incentivante per l’esercizio in corso con la assegnazione di obiettivi – predeterminati, misurabili, di natura finanziaria e non finanziaria - agli Amministratori (incluso il presidente, qualora sia anche consigliere delegato) al Direttore Generale e ai Dirigenti.

In occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all’esercizio precedente il Consiglio, su proposta del Comitato, udito il parere del Collegio Sindacale, valutato il raggiungimento degli obiettivi prefissati assegnati, attribuisce ai destinatari del piano di remunerazione incentivante la parte variabile di compenso effettivamente maturata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e nei limiti dell’ammontare complessivo stabilito dalla Assemblea.

Con riferimento a piani di compensi basati su strumenti finanziari, la Assemblea è chiamata ad approvare, ai sensi dell’art. 114-*bis*, comma 3, T.U.F. i piani, anche a favore di Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti, definibili rilevanti ai sensi dell’art. 84-*bis*, comma 2, Regolamento Emittenti (“Piani Rilevanti” o “Piani”).

Con riferimento ai Piani Rilevanti, il Comitato è investito nella fase di istruttoria e predisposizione del piano e dei suoi dettagli (*vesting period*, destinatari, limitazioni a carico di Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti) e presenta al Consiglio la proposta del Piano per la sottoposizione alla approvazione degli azionisti. Qualora il Piano preveda una delega di attuazione in capo al Consiglio, il Comitato procede alla elaborazione della proposta di attuazione da sottoporre al Consiglio per la approvazione.

Successivamente il Consiglio attua il Piano in conformità a quanto deliberato dalla Assemblea.

L’attuazione della Politica nel suo complesso avviene, quindi, ad opera del Consiglio sotto la vigilanza del Collegio Sindacale.

Non si verificano né sono previste revisioni della Politica in corso di validità. Ove ciò si rendesse necessario per circostanze imprevedibili ed eccezionali essa avverrà su proposta del Comitato, udito il Collegio Sindacale in conformità a quanto descritto e ove necessario al Regolamento OPC della Società.

* * *

2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).

Il Comitato è organo endoconsiliare ed è stato costituito dal Consiglio fin dall'anno 2000, anno di ammissione delle Società alle negoziazioni sul mercato gestito da Borsa Italiana s.p.a.. Esso è dotato di un proprio Regolamento che ne definisce composizione, ruolo e competenze e ne disciplina modalità di nomina e di funzionamento.

Esso viene eletto dal Consiglio in sede di prima adunanza consiliare successiva alla nomina e, di norma, la durata è allineata con la scadenza del mandato del Consiglio. Si compone di tre membri, tutti consiglieri non esecutivi, almeno due dei quali possiedono i requisiti di indipendenza ai sensi dell'art. 147-ter, comma 4, D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e del Codice.

Attualmente e fino alla nomina del nuovo Consiglio in luogo di quello in carica il cui mandato scade con la approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020, esso è così composto: Dott.ssa Fabia Romagnoli, consigliere indipendente, che lo presiede in virtù di designazione degli altri componenti; Dott. Alberto Pecci, consigliere non esecutivo; Sig. Michele Legnaioli, consigliere indipendente.

Il Comitato svolge i compiti e le funzioni descritti dall'art. 9 del Regolamento il quale recita:

“Al Comitato sono affidati i compiti di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance adottato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana s.p.a.. Esso, pertanto, in veste consultiva e propositiva:

- *coadiuva il consiglio di amministrazione nella elaborazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management;*
- *presenta proposte o esprime pareri al consiglio di amministrazione 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;*
- *monitora la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;*
- *valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dagli amministratori delegati;;*
- *svolge di propria iniziativa o allorché richiesto dal consiglio, le attività istruttorie e preparatorie adeguate e necessarie alla elaborazione della politica di remunerazione;*
- *riferisce agli azionisti sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni.”*

Esso si riunisce ogniqualvolta le circostanze lo richiedano o uno dei componenti lo ritenga opportuno e almeno una volta per ogni esercizio, nei primi mesi dell'anno prima della approvazione del progetto di bilancio.

Le riunioni hanno una durata che varia a seconda della complessità degli argomenti da trattare e sono regolarmente verbalizzate da un segretario e trascritte in un apposito libro verbali. Nel 2016 in occasione della predisposizione del Piano di Stock Option e per le altre questioni relative alla remunerazione di Amministratori e Dirigenti il Comitato si è riunito 7 (sette) volte e la durata media delle riunioni è stata di settantasei minuti.

Nel 2017 si è riunito 1 (una) volta e la riunione è durata un'ora.

Nel 2018 si è riunito 3 (tre) volte. La durata media delle riunioni è stata di 80 (ottanta) minuti esclusa quella di nomina del presidente che ha avuto una durata inferiore.

Nel 2019 si è riunito 3 (tre) volte. La durata media delle riunioni è stata di 60 (sessanta) minuti.

Nel 2020 si è riunito 5 (cinque) volte. La durata media delle riunioni è stata di 50 (cinquanta) minuti.

A seguito delle riunioni il Comitato procede a relazionare, nella prima adunanza di Consiglio utile, o, ove lo ritenga utile o necessario, a chiederne la convocazione e a formulare le proprie valutazioni e proposte.

Nel formulare le proprie proposte di remunerazione al Consiglio, il Comitato cura che la remunerazione degli Amministratori e del Direttore Generale sia definita in modo tale da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e che una parte significativa della remunerazione complessiva dei consiglieri destinatari di deleghe gestionali o che svolgono funzioni attinenti alla gestione dell'impresa sia legata al raggiungimento di obiettivi specifici, anche di natura non finanziaria, predeterminati e misurabili.

Nel caso di predisposizione di Piani Rilevanti – e in base al criterio 6.C.2. del Codice previgente lo ha fatto anche in occasione dell'ultimo piano approvato proponendo al Consiglio di fissarlo in tre anni - cura che, in caso di inclusione fra i destinatari di Amministratori e del Direttore Generale: sia assicurato un periodo medio di *vesting* coerente con le *best practice* recepite dal Codice; il *vesting* sia soggetto a obiettivi di *performance* predeterminati e misurabili; essi mantengano fino al termine del mandato una quota delle azioni acquistate attraverso l'esercizio delle opzioni loro assegnate.

Nello svolgimento dei suoi compiti e funzioni, il Comitato assicura idonei collegamenti funzionali ed operativi con le competenti strutture aziendali e, avendone piena ed incondizionata facoltà, accede alle informazioni e funzioni aziendali che ritenga necessarie. In ogni caso ancorchè si avvalga nella fase istruttoria della propria attività delle informazioni e supporto anche degli Amministratori o di altre funzioni di cui poi elabora la proposta di politica remunerativa, assicura che tali soggetti in quanto potenziali portatori di interessi in conflitto non siano presenti e non partecipino in alcun modo alla fase deliberativa delle adunanze.

3. Compenso e condizione di lavoro dei propri dipendenti (lett. c)

L'Emittente persegue una Politica che prevede fra gli obiettivi non finanziari assegnati sia agli Amministratori sia al Direttore Generale e agli eventuali Dirigenti la inclusione di traguardi collegati sia direttamente che indirettamente al perseguimento del miglioramento condizioni di lavoro dei propri dipendenti, ivi incluso il trattamento retributivo.

4. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. d)

Sino ad ora la Società nella definizione della Politica si è avvalsa delle risorse disponibili all'interno della Società stessa nonché della competenza ed indipendenza di giudizio dei componenti il Comitato.

Allo stato attuale il Comitato possiede al suo interno le competenze e la esperienza adeguate allo svolgimento delle funzioni affidategli dal Consiglio e, ove occorra, esso ha il potere di avvalersi di consulenti esterni, di cui abbia preventivamente valutato la indipendenza di giudizio, e di disporre delle risorse finanziarie messe a disposizione dalla Società in misura adeguata all'adempimento delle competenze affidategli.

5. Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, principi che ne sono alla base, durata, descrizione dei cambiamenti della politica delle remunerazioni sottoposta alla assemblea e criteri di revisione rispetto all'esercizio finanziario precedente (lett. e)

Nella determinazione della politica di remunerazione degli Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti della Società ha giocato fino ad oggi un ruolo determinante sia la circostanza che nel Consiglio sedessero da molto tempo e senz'altro dalla ammissione, nel 2000, delle azioni al mercato organizzato e gestito da Borsa Italiana s.p.a., gli azionisti storici della società che insieme hanno sempre avuto una consistente quota del capitale sociale, sia fino al 31 dicembre 2016, la assenza di

un direttore generale.

Per tale motivo, la professionalità e dedizione dimostrata dai consiglieri esecutivi è stata costantemente ritenuta sufficiente condizione di allineamento dei loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo e non è, invece, stata mai condizionata dalla consistenza e dalla natura della remunerazione attribuita o percepita.

Sostanzialmente, l'allineamento alle disposizioni, dapprima, del Codice e, poi, della normativa primaria e regolamentare ha avviato una trasformazione progressiva della remunerazione dei vertici aziendali portando alla attribuzione di una componente aggiuntiva della remunerazione consistente nella parte variabile e legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati e misurabili.

La evoluzione della Società e di tale allineamento ha poi portato nel corso del 2016 per la prima volta, in occasione della approvazione del Piano di Stock Option 2016-2025 alla inclusione fra i destinatari dei diritti di opzione alla sottoscrizione di azioni ordinarie di nuova emissione della Società, gli Amministratori.

A partire dal piano di remunerazione incentivante 2019 sono stati introdotti obiettivi non finanziari di natura pluriennale legati alla sostenibilità aziendale nelle aree incluse come materiali nel piano di sostenibilità 2018-2023.

Le finalità perseguite dalle componenti variabili, ivi inclusi i piani di *stock option*, restano quelle sia di incentivare, fidelizzare e attrarre Amministratori, Direttore Generale e Dirigenti, oltre che altri dipendenti con ruoli chiave, sia di allineare gli interessi di detti soggetti con la creazione di valore nel medio-lungo periodo anche per gli azionisti che non partecipano alla gestione aziendale.

Ciò che si evolve sono le modalità con le quali tali finalità sono perseguite anche nella prospettiva della attrazione e introduzione nella gestione, latamente intesa, della Società di nuove figure e diversi soggetti.

Infatti, con riferimento al Direttore Generale nominato con decorrenza 1 gennaio 2017 e soggetto estraneo alla compagine sociale, il Consiglio su proposta del Comitato ha approvato il 15 dicembre 2016 una politica remunerativa *ad hoc* valida fino al 31 dicembre 2020 che prevedeva una componente fissa, rilevante rispetto a quelle del passato in quanto figura esterna con un compenso già definito nell'ambito di altra società del gruppo, e una componente variabile parametrata al reddito corrente della Società relativamente all'esercizio di riferimento.

Egli, in qualità di direttore generale della Quanta System s.p.a. fino al 31 dicembre 2016 è stato incluso fra i destinatari del Piano di Stock Option 2016-2025. A seguito della nomina di Direttore Generale della Società, egli ha conservato la assegnazione dei diritti di opzione esercitabili a far data dal 14 settembre 2019, ma il Consiglio su proposta del Comitato ha ritenuto che egli dovesse soggiacere alla seguente ulteriore condizione rispetto agli altri dipendenti o collaboratori del gruppo assegnatari: l'esercitabilità di tali diritti è subordinata alla circostanza che egli sia destinatario, per l'anno solare nel corso del quale sia consentito l'esercizio delle opzioni secondo quanto stabilito dal regolamento del piano, di piani di remunerazione incentivante approvati annualmente e che, con riferimento all'esercizio precedente abbia raggiunto almeno il valore cancello di uno degli obiettivi correlati alla parte variabile della loro retribuzione assegnati dal Consiglio stesso.

Il Comitato a seguito del consolidamento del rapporto fra la Società e il Direttore Generale, della evoluzione del suo ruolo e della Politica in generale anche sulla base delle valutazioni espresse dagli azionisti successivamente alla Assemblea 2020, ha ritenuto di proporre al Consiglio, che poi lo ha approvato, un piano di remunerazione incentivante 2021-2024 ad esso destinato su base pluriennale e costituito da obiettivi anche di carattere non finanziario di medio-lungo periodo.

Quanto agli Amministratori, il piano di remunerazione variabile 2020 approvato il 4 giugno a valle della Assemblea, ha tenuto conto della situazione venutasi a creare a seguito del diffondersi della pandemia da COVID-19 e della proposta formulata dal Comitato in coerenza con quanto espresso al paragrafo 7 della Relazione 2020 di assegnare un maggior peso agli obiettivi non finanziari legati alle risultanze della gestione da parte degli Amministratori della eccezionale situazione. Pertanto, mantenuto intatto l'impianto descritto nella Relazione 2020 approvata dalla Assemblea, si è

proceduto a elaborare e assegnare obiettivi che evidenziassero le capacità di resilienza della Società al mutato scenario economico conseguente alla emergenza sanitaria e fossero quindi finalizzati soprattutto alla conservazione della qualificata struttura aziendale a pieno regime.

La Politica descritta nella Relazione e sottoposta alla Assemblea ha durata triennale. In caso di necessità di revisione o modifica il Consiglio procederà a sottoporre alla Assemblea la nuova Politica.

6. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (con particolare riguardo all'indicazione della relativa proporzione nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo) (lett. f)

La remunerazione del Consiglio e del Direttore Generale e Dirigenti è la seguente.

I componenti del Consiglio sono destinatari di una remunerazione differenziata a seconda che siano esecutivi o non esecutivi.

La remunerazione del presidente e degli altri Amministratori è composta dalle seguenti voci:

- a) una parte fissa annuale uguale per tutti i consiglieri quantificata, per tutta la durata del mandato, dalla Assemblea, ai sensi dell'art. 2389, co. 1 e 3, c.c., all'atto della nomina;
- b) una ulteriore componente fissa annuale stabilita dal Consiglio, ai sensi dell'art. 2389, co. 3, c.c. per tutta la durata del mandato, all'atto del conferimento delle deleghe gestionali;
- c) una parte variabile che viene determinata sulla base di obiettivi, di natura economica e non economica, assegnati dal Consiglio su base annuale e pluriennale;
- d) *stock option* che, attualmente e relativamente al Piano di Stock Option 2016-2025, possono essere esercitate soltanto dopo tre anni dalla assegnazione, qualora sia stato raggiunto con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi cancello assegnati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi, anche indipendenti, è stata costituita fino al termine del mandato dell'attuale Consiglio, unicamente dalla componente fissa annuale uguale per tutti i consiglieri quantificata, per tutta la durata del mandato, dalla Assemblea all'atto della nomina. Per il Consiglio che verrà nominato dalla Assemblea con decorrenza del mandato 1 gennaio 2021, il Consiglio uscente ha proposto di attribuire un, modesto, incremento del compenso fisso per tutti i consiglieri anche non esecutivi e un ulteriore compenso per i consiglieri che vengano designati presidenti dei comitati endoconsiliari. Si veda a tal proposito la relazione illustrativa depositata dal Consiglio in data 18 marzo 2021 consultabile sul sito della società www.elengroup.com (sezione *Investor Relations/governance/documenti assembleari/2021/ASSEMBLEA ORDINARIA 27 aprile 2021 – 4 maggio 2021*).

La remunerazione del Direttore Generale consiste:

- a) in una componente fissa annuale determinata dal Consiglio all'atto del conferimento dell'incarico e revisionabile ogni quattro anni;
- b) in una componente variabile determinata quanto alla composizione e meccanismo ogni quattro anni e sulla base di obiettivi di natura economica e obiettivi non finanziari, determinati dal Consiglio su base annuale e pluriennale, revisionabile ogni quattro anni;
- c) in *stock option* che possono essere esercitate qualora sia stato raggiunto con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi cancello assegnati;
- d) in un compenso annuale in corso di rapporto per il patto di non concorrenza.

Attualmente la Società non ha altri Dirigenti.

Con riferimento al presidente e agli Amministratori la componente variabile è parametrata:

- a) su livelli, su base annuale, biennale e a partire dal 2021, triennale, di crescita e di reddito della Società e del Gruppo;
- b) sul raggiungimento, su base annuale e pluriennale (da 3 a 5 anni) di obiettivi misurabili nelle seguenti aree di sostenibilità ritenute materiali: ambientale, diritti umani, corruzione, temi sociali,

personale;

c) in *stock option* che possono essere esercitate qualora sia stato raggiunto con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi cancello assegnati.

Pertanto, su base annuale o pluriennale a seconda della natura e dell'obiettivo, vengono assegnati agli Amministratori specifici obiettivi, graduati ed oggettivamente misurabili, di crescita economica (fatturato, risultato netto) della Società e del gruppo industriale che essa guida ("Gruppo") e di realizzazione di determinati obiettivi nell'ambito della sostenibilità aziendale. In ambito sostenibilità sono costanti gli obiettivi legati alla realizzazione del Piano di sostenibilità ESG. Possono altresì, come è accaduto con riferimento al 2020 – esercizio in relazione al quale a causa della emergenza sanitaria da COVID-19 sono stati considerati opportuni, fra gli altri, obiettivi collegati alla conservazione del patrimonio di risorse umane particolarmente qualificato - essere assegnati eventuali ulteriori obiettivi non finanziari collegati alla sostenibilità del gruppo.

In base al grado di realizzazione dei singoli obiettivi, viene calcolato un coefficiente complessivo da applicare all'incentivo base, in denaro, previsto per ogni soggetto ("Incentivo Base").

Il coefficiente complessivo da applicare all'Incentivo Base è predeterminato all'atto di assegnazione del singolo obiettivo ed è graduato, in via preventiva, all'atto di approvazione del piano di remunerazione incentivante da parte del Consiglio su proposta del Comitato ("Piano di Remunerazione") in relazione al livello di realizzazione e/o superamento dell'obiettivo assegnato.

In caso di conseguimento, nell'ambito dell'attività ordinaria, di risultati non attesi, in quanto cospicuamente superiori all'obiettivo massimo assegnato, il Piano di Remunerazione prevede una maggiorazione fino al 50% dell'Incentivo Base.

Con riferimento agli obiettivi di natura economica, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni di Borsa Italiana espresse nell'avviso n. 8342 del 6 maggio 2013, il Comitato fin dal 2013 ha elaborato, intensificandoli, relativamente alla parte variabile delle remunerazioni, il peso e la natura degli obiettivi specifici non esclusivamente di breve termine. Dal 2013, pertanto, il Consiglio include fra i parametri economici relativi alla parte variabile delle remunerazioni obiettivi specifici anche di termine ultrannuale. Infatti, la Politica, fino al 2020 compreso, prevedeva su base biennale un incremento prefissato dell'Incentivo Base sopra descritto, allorché i destinatari superino gli obiettivi annuali assegnati di una determinata misura per più esercizi, anche non consecutivi.

A partire dal 2021, il piano di remunerazione incentivante degli Amministratori, analogamente a quanto stabilito per il Direttore Generale, prevede che una percentuale, il 30%, della parte di compenso variabile maturata annualmente venga corrisposta in via differita al termine del mandato, eventualmente rivalutata sulla base dell'andamento della società e del Gruppo secondo quanto predeterminato dal Consiglio di Amministrazione con base 2020.

La Politica, inoltre, prevede di poter attribuire *bonus ad personam*, in via del tutto eccezionale rispetto alla politica di remunerazione incentivante come sopra descritta, in occasione di operazioni straordinarie non previste e non prevedibili, ma il cui consistente beneficio per la Società sia misurabile in termini patrimoniali e chiaramente riconducibile all'attività degli Amministratori. La Società si è avvalsa di tale attribuzione una sola volta, peraltro con delibera assembleare, in occasione dell'andamento a buon fine della IPO della società americana allora partecipata che comportò una consistente plusvalenza di carattere straordinario.

Gli obiettivi di natura non economica legati alla sostenibilità e legati alle aree rilevate quali materiali, sono stati introdotti dal 2019. Essi sono stati elaborati dal Comitato nel corso del 2018, parallelamente alla definizione da parte della Società del Piano di Sostenibilità 2018-2022 e vengono aggiornati e rivisti in base al grado di realizzazione del citato Piano di Sostenibilità nell'esercizio precedente.

Fino al 2020 tutta la componente variabile eventualmente maturata con riferimento agli obiettivi annuali e/o pluriennali viene corrisposta nell'esercizio successivo a quello di maturazione o riferimento. Dal 2021, come sopra descritto, una parte del compenso variabile annuale maturato viene corrisposto al termine del mandato.

Con riferimento al peso delle componenti nell'ambito della retribuzione complessiva, in relazione

agli Amministratori, per le motivazioni esposte nel paragrafo precedente, la parte fissa delle remunerazioni è sempre stata relativamente contenuta raffrontandola ad aziende di pari dimensioni. La retribuzione variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati può arrivare a superare, nel caso di pieno raggiungimento di tutti i traguardi, il 50% della retribuzione del presidente che è anche consigliere delegato, il 30% di quella degli Amministratori.

Nello specifico il peso della remunerazione variabile nell'ambito della retribuzione complessiva e alle componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo per il 2020 rappresenta il 53,35% della retribuzione annua complessiva del Presidente, con riferimento agli Amministratori, il 36,45% per il Consigliere Delegato anche al controllo interno, il 29,35 % per l'altro Consigliere Delegato.

Per quanto riguarda il Direttore Generale, dipendente della Società, egli è destinatario di un piano di remunerazione quadriennale variabile basato sul raggiungimento di obiettivi, oggettivamente misurabili, che gli sono stati assegnati all'atto della assunzione, con decorrenza 1 gennaio 2017, e che sono stati rivisti a fine 2020 per il quadriennio 2021-2024.

Fino al 2020 gli obiettivi assegnati consistevano in una soglia minima annuale di risultato operativo consolidato.

Per il quadriennio 2021-2024 tali obiettivi sono stati elaborati tenendo in considerazione da un lato la crescita della redditività a medio-lungo termine e dall'altro il successo sostenibile della Società e del Gruppo. Sono stati quindi assegnati obiettivi sia di carattere annuale sia pluriennale ed è stata prevista la corresponsione in via differita di una consistente parte della retribuzione variabile rivalutabile sulla base della crescita pluriennale del Gruppo. Gli obiettivi hanno natura sia finanziaria (risultato operativo consolidato) sia non finanziaria (realizzazione degli obiettivi di sostenibilità). La retribuzione avviene in parte in denaro e in parte in azioni della Società con un impegno a mantenere detti titoli per i quattro anni successivi. Per il Direttore Generale la parte fissa della retribuzione pur essendo più consistente rispetto a quella degli Amministratori, è bilanciata da una adeguata parte variabile. In particolare attualmente la retribuzione variabile del Direttore Generale nel caso di pieno raggiungimento di tutti i traguardi, si attesta al 50% della retribuzione complessiva.

La remunerazione variabile corrisposta sia agli Amministratori, presidente incluso, sia al Direttore Generale è soggetta a clausola di *claw back*.

Il Consiglio attribuisce una parte variabile di compenso, di tipo incentivante, anche al presidente del comitato tecnico scientifico, organo della Società previsto e disciplinato dall'art. 24 dello statuto sociale, il quale pur non essendo dirigente ma collaboratore esterno viene ritenuto figura di rilevanza strategica in virtù della caratterizzazione della società quale impresa fondata sulla ricerca.

Con riferimento alle *stock option* esse hanno delle precise condizioni di esercizio.

Nel 2016 la Società ha approvato il Piano di Stock Option 2016-2025 in relazione al quale è disponibile sul sito internet della Società la seguente documentazione nelle seguenti rispettive sezioni:

- a) verbale di approvazione della Assemblea in data 12 maggio 2016 del Piano di Stock Option 2016-2025 e documentazione di corredo ivi compreso, all'interno della relazione illustrativa dell'organo amministrativo dell'argomento, il documento informativo, aggiornato alla data del 25 marzo 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti – sez. Investor Relations/documenti assembleari/assemblea ordinaria e straordinaria 26 aprile 2016 – 12 maggio 2016;
- b) verbale di adunanza del Consiglio in data 13 settembre 2016 di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 e di esercizio della delega, ex art. 2443 c.c., di aumento di capitale riservato a servizio di detto piano con relativa documentazione di corredo – sez. Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025;

c) il documento informativo, aggiornato alla data del 13 settembre 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti e contenente (pagg. 16 e ss.) la tabella n. 1 prevista nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A, Schema 7 - sez. Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025.

7. Benefici non monetari (lett. g)

Gli Amministratori, incluso il presidente con deleghe, e il Direttore Generale sono destinatari di benefici non monetari.

L'Assemblea che ha eletto l'attuale Consiglio ha determinato l'ammontare massimo di detti benefici con riferimento agli Amministratori.

Tali benefici consistono per gli Amministratori nella assegnazione di una autovettura aziendale ad uso promiscuo e per il Direttore Generale, oltre alla assegnazione dell'auto, nella stipula a suo favore di tre polizze (assicurazione sanitaria integrativa Fasi; polizza in caso morte o invalidità; polizza infortunio extraprofessionale).

Gli importi dei benefici non monetari rappresentano una quota per gli Amministratori inferiore al 3% della remunerazione fissa di ciascuno, per il Direttore Generale inferiore al 7% della remunerazione fissa, escluso il patto di non concorrenza.

8. Descrizione degli obiettivi di *performance* in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili di medio e lungo periodo. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. h).

Le componenti variabili vengono assegnate al raggiungimento di obiettivi annuali o pluriennali costruiti sulla capacità di generare valore e perseguire il successo sostenibile della Società e del Gruppo.

Per gli Amministratori e il Direttore generale, gli obiettivi di *performance* sono di natura sia finanziaria sia non finanziaria..

Per gli Amministratori gli obiettivi sono:

- 1) di natura finanziaria: il risultato operativo consolidato, il risultato operativo della Società, il risultato netto consolidato, il fatturato della Società;
- 2) di natura non finanziaria: specifici parametri inerenti la sostenibilità.

Con riferimento agli obiettivi di natura finanziaria è previsto ed espresso in termini percentuali di realizzazione del *budget* approvato per l'esercizio in corso, un valore cancello ("Base") pari al 90% del *budget*, un valore intermedio ("*Target*") pari al *budget* e un valore massimo ("*Massimo*") pari al 110% del *budget* per ognuno dei su menzionati obiettivi. Al raggiungimento del valore Base per ogni obiettivo scatta l'attribuzione dell'Incentivo Base, in denaro, pari al 50% della somma predeterminata quale *bonus* la quale è incrementabile in funzione della misura del suo superamento secondo una progressione lineare tra ciascuno dei valori intermedi fino al 110% nel caso di raggiungimento o superamento del Massimo.

Per quanto concerne la sostenibilità sono stati elaborati dal Comitato e poi approvati dal Consiglio dei criteri di misurabilità degli obiettivi su base quadriennale nelle seguenti aree: ESG (ambiente, diritti umani e corruzione; per i temi sociali; area personale e risorse umane). Inoltre per l'esercizio 2020 sono stati inclusi e maggiormente pesati, a seguito del diffondersi della pandemia da COVID19, obiettivi non finanziari misurabili e predeterminati collegati alle risultanze della gestione da parte degli Amministratori della eccezionale situazione.

Pertanto, mantenuto intatto l'impianto descritto nella Relazione 2020, si è proceduto per il 2020 a elaborare e assegnare obiettivi che evidenziassero le capacità di resilienza della Società al mutato scenario economico conseguente alla emergenza sanitaria. Tali obiettivi attengono alla conservazione della integrità della struttura aziendale con riferimento alla produzione e reparto

ricerca e sviluppo e al tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro con riferimento all'arginamento dei contagi.

Per il Direttore Generale, l'obiettivo 2020 era il raggiungimento di un risultato operativo consolidato annuale cancello oltre il quale scatta un incremento della remunerazione fissa pari al 3% della differenza fra il risultato operativo consolidato annuale realizzato e il valore cancello.

A partire dal 2021 gli obiettivi sono costituiti:

a) obiettivi annuali:

- finanziari: il 2,2% della differenza fra il risultato operativo consolidato annuale conseguito e il risultato operativo consolidato annuale predeterminato come cancello, con esclusione del risultato conseguito con riferimento al settore taglio e dei risultati (utili e perdite) che siano conseguenza di operazioni straordinarie.

- non finanziari: un ulteriore 0,8% sulla differenza definita al punto precedente da assegnare in funzione della realizzazione di almeno l'80% degli obiettivi annuali del piano di sostenibilità del gruppo approvati dal consiglio di amministrazione di El.En. s.p.a..

b) obiettivi ultrannuali:

il 40% della retribuzione spettante sulla base degli obiettivi annuali verrà corrisposta in via differita e rivalutata sulla base dell'andamento dei risultati del Gruppo predeterminato dal Consiglio di Amministrazione con base 2019 rapportati al capitale investito per il raggiungimento degli stessi.

Nella tabella che segue sono indicati le categorie di obiettivi 2021-2023 al raggiungimento dei quali i destinatari avranno diritto a ricevere la percentuale della remunerazione variabile prevista per il relativo obiettivo :

OBIETTIVO	% DI COMPENSO VARIABILE SPETTANTE IN BASE AL GRADO DI REALIZZAZIONE DELL'OBIETTIVO
RAGGIUNGIMENTO DELL' OBIETTIVO ANNUALE DI RISULTATO OPERATIVO CONSOLIDATO	< BASE 0% BASE 50% TARGET 100% MASSIMO 110%
CONSEGUIMENTO DELL' OBIETTIVO ANNUALE DEL PIANO PLURIENNALE DI SOSTENIBILITA'	< BASE 0% BASE 50% TARGET 100% MASSIMO 110%

9. Criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione, specificando la misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi stessi (lett. i)

La valutazione per il raggiungimento degli obiettivi di *performance* avviene:

- quanto gli obiettivi di carattere economico- finanziario sulla base dei dati di bilancio annuale approvati dal Consiglio di Amministrazione con riferimento al relativo esercizio e, per i traguardi ultrannuali, sul tasso di crescita del parametro assunto quale misuratore ai fini del raggiungimento dell'obiettivo assegnato; gli indicatori sono relativi alla gestione corrente
- quanto agli obiettivi di carattere non finanziario confrontando l'obiettivo assegnato con quanto effettivamente realizzato. La verifica avviene ad opera del Comitato e poi dell'intero Consiglio sulla base dei flussi informativi ricevuti dalle funzioni aziendali preposte al settore oggetto di valutazione. Ad esempio nell'ambito della sostenibilità se l'obiettivo assegnato era la approvazione da parte di tutte le società del gruppo della *policy* in ambito corruzione e

diritti umani, viene verificato attraverso i flussi informativi ricevuti dalle funzioni delle varie società del Gruppo, e dall'*audit* annuale a cui vengono sottoposte le informazioni contenute nella DNF preposte che tale approvazione sia effettivamente intervenuta nei termini da tutte le società. Così come se nell'ambito del personale l'obiettivo era l'esecuzione di un determinato livello di formazione il raggiungimento dell'obiettivo viene esaminato attraverso i flussi informativi, verificati a seguito dell'*audit* ai fini DNF, ricevuti dalle funzioni preposte delle varie società del Gruppo sul numero di ore di formazione erogata e sul numero di soggetti che vi hanno partecipato.

Gli obiettivi qualitativi assegnati sono sempre misurabili sulla base di criteri stabiliti dal Consiglio su proposta del Comitato all'atto di assegnazione degli stessi, Il raggiungimento degli obiettivi quantitativi assegnati su parametri rilevanti per la sostenibilità viene riscontrato dalle evidenze pubblicate nella DNF annuale, soggetta a revisione.

La misura della componente variabile di cui è prevista l'erogazione annuale in funzione del conseguimento degli obiettivi varia da 0% in caso di non raggiungimento della Base (90% *budget*) al 10% in più del *bonus* previsto in caso di raggiungimento del Massimo (110% *budget*). Ugualmente avviene per la parte di componente variabile spettante sulla base degli obiettivi annuali che verrà corrisposta in via differita legata all'obiettivo pluriennale di crescita prefissato, rivalutata in positivo o in negativo al termine del mandato sulla base dell'andamento dei risultati del Gruppo.

Per quanto riguarda i piani di remunerazione incentivante basati su strumenti finanziari, gli Amministratori e il Direttore Generale sono destinatari, a seguito di assegnazione avvenuta in data 13 settembre 2016, di opzioni per la sottoscrizione a partire dal 14 settembre 2019 di azioni ordinarie di nuova emissione della Società.

Tale assegnazione è avvenuta in sede di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 approvato dalla assemblea il 12 maggio 2016 e attuato dal Consiglio il 13 settembre 2016 su proposta del Comitato.

In particolare: per tutti i destinatari è previsto un *vesting* a partire dal terzo anno successivo alla assegnazione; per gli Amministratori e il Direttore Generale è previsto che l'esercizio delle opzioni assegnate possa avvenire soltanto se gli stessi abbiano raggiunto nell'esercizio pertinente almeno il valore base degli obiettivi assegnati dal Consiglio; per i soli Amministratori è previsto che detengano fino alla fine del loro mandato almeno il 5% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.

Tutti i dettagli del Piano di Stock Option 2016-2025 sono disponibili sul sito internet della Società.

In particolare:

a) verbale di approvazione della Assemblea in data 12 maggio 2016 del Piano di Stock Option 2016-2025 e documentazione di corredo ivi compreso, all'interno della relazione illustrativa dell'organo amministrativo dell'argomento, il documento informativo, aggiornato alla data del 25 marzo 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* Regolamento Emittenti – sez. *Investor Relations/documenti assembleari/assemblea ordinaria e straordinaria 26 aprile 2016 – 12 maggio 2016*

b) verbale di adunanza del Consiglio in data 13 settembre 2016 di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 e di esercizio della delega, *ex art. 2443 c.c.*, di aumento di capitale riservato a servizio di detto piano con relativa documentazione di corredo – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016/2025*;

c) il documento informativo, aggiornato alla data del 13 settembre 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* Regolamento Emittenti e contenente (pagg. 16 e ss.) la tabella n. 1 prevista nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A, Schema 7 - sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016/2025*.

Per il Direttore Generale il piano di remunerazione incentivante 2021-2024 prevede che una parte di compenso variabile (il 20% della retribuzione dovuta al raggiungimento degli obiettivi annuali) sia corrisposto in azioni della Società soggette ad un *lock up* quadriennale a far data dalla assegnazione.

* * *

10. Informazioni volte ad evidenziare il contributo della politica delle remunerazioni, e in particolare della politica in materia di componenti variabili della remunerazione, alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società (lett. i).

Il Consiglio ritiene che la politica di remunerazione contribuisca alla strategia aziendale in diversa misura a seconda dei soggetti ai quali è diretta.

Con riferimento al Direttore Generale il piano di remunerazione del quale egli è attualmente destinatario, e comunque più in generale di piani simili che fossero destinati a soggetti coinvolti nella gestione aziendale estranei alla storica compagine azionaria, consente di raggiungere un obiettivo di stabilità nella copertura del ruolo per il coerente raggiungimento degli obiettivi strategici di carattere prevalentemente economico e di posizionamento su mercati caratterizzati da un limitato numero di attori.

Con riferimento agli Amministratori, oltre al raggiungimento di detti obiettivi, il piano di remunerazione di cui essi sono destinatari ha rilevanza anche sotto il profilo del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo in quanto gli obiettivi sono strutturati in maniera tale da evitarne il raggiungimento attraverso scelte gestionali di corto respiro che sarebbero, potenzialmente, in grado di minare la sostenibilità della Società e pertanto la capacità della stessa e del Gruppo di generare profitto e creare valore nel lungo termine.

* * *

11. 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, i meccanismi di correzione *ex post* della componente variabile (*malus* ovvero restituzione di compensi variabili “*claw-back*”) (lett. j)

Oltre a quanto detto in relazione al paragrafo 9 che precede in relazione al *vesting period* del diritto all’esercizio delle opzioni relative al Piano di Stock Option 2016-2025 e al divieto di trasferimento quadriennale al quale sono soggette le azioni assegnate al Direttore Generale quale parte del compenso variabile dello stesso, la Politica prevede che quanto segue.

La parte variabile del compenso spettante agli Amministratori viene corrisposto, fino all’esercizio 2020 nell’esercizio successivo a quello in relazione al quale sono stati assegnati gli obiettivi. Per gli esercizi 2021-2023 per il 70% nell’esercizio successivo a quello in relazione al quale sono stati assegnati gli obiettivi, quanto al residuo 30%, eventualmente rivalutato come descritto nel paragrafo 8 che precede, alla scadenza del mandato.

Il 20% della parte variabile del compenso del Direttore Generale maturata in relazione agli obiettivi annuali viene corrisposta in via differita come segue:

- i) Il 60% degli importi fino ad allora accumulati, a seguito della approvazione del bilancio di esercizio 2023, con la retribuzione del mese successivo a quello della approvazione del bilancio da parte della Assemblea;
- ii) Il saldo degli importi accumulati, a seguito della approvazione del bilancio di esercizio 2024, con la retribuzione del mese successivo a quello della approvazione del bilancio da parte della Assemblea.

Infine, sia gli Amministratori, sia il Direttore Generale sono destinatari e hanno sottoscritto specifiche clausole di *claw back* in forza delle quali saranno tenuti a restituire le somme che vengano loro attribuite in virtù di piani di remunerazione incentivante anche basati su strumenti finanziari approvati nel corso del mandato, qualora le somme siano state erogate per il raggiungimento di obiettivi contemplati nei predetti piani che si siano rivelati falsati da dati rilevatisi quali manifestamente ed oggettivamente errati entro la fine del secondo esercizio successivo a quello di percepimento delle rispettive somme.

* * *

12. 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 (lett. k)

Oltre a quanto detto in relazione al paragrafo 9 che precede in relazione al Piano di Stock Option 2016-2025 e al paragrafo 10 in relazione al divieto di trasferimento delle azioni eventualmente assegnate in virtù del piano di remunerazione incentivante del Direttore generale non vi è nessuna ulteriore informazione.

* * *

13. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l).

E' previsto per gli Amministratori, i quali non sono dipendenti della Società, un trattamento di fine mandato pari a Euro 6.500,00 ciascuno per anno di mandato.

L'accantonamento di tali somme è effettuato prevalentemente tramite la stipula di una apposita polizza assicurativa.

La liquidazione è prevista alla cessazione del mandato.

L'attuale Consiglio scade con la approvazione del bilancio di esercizio 2020.

Quanto al Direttore Generale non vi sono previsioni particolari diverse dalla contrattazione collettiva di riferimento.

14. Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m)

In linea con le *best practice*, è prevista una polizza assicurativa c.d. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali, direttori generali, dirigenti con responsabilità strategica nell'esercizio delle loro funzioni finalizzata a tenere indenne il gruppo e gli organi sociali dagli oneri derivanti dal relativo risarcimento, conseguente alle previsioni stabilite in materia dal contratto collettivo nazionale del lavoro applicabile e delle norme in materia di mandato, esclusi i casi dolo e colpa grave.

Oltre a quanto previsto dalla legge in caso di rapporto di lavoro dipendente, non vi sono altre coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, a favore di organi sociali.

Il Direttore Generale è beneficiario di quanto descritto al paragrafo 7.

15. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. o).

A tutti gli amministratori, indipendenti inclusi, spetta una retribuzione fissa predeterminata deliberata dalla Assemblea.

Pertanto gli amministratori indipendenti e i consiglieri non esecutivi non percepiscono alcuna ulteriore retribuzione.

Fino al termine del mandato dell'attuale Consiglio non è previsto un ulteriore corrispettivo per la partecipazione a comitati endoconsiliari.

Per il Consiglio che verrà nominato dalla Assemblea con decorrenza del mandato 1 gennaio 2021, il Consiglio uscente ha proposto di attribuire un, modesto, incremento del compenso fisso per i consiglieri non esecutivi, anche indipendenti, che vengano designati presidenti dei comitati endoconsiliari. Si veda a tal proposito la relazione illustrativa depositata dal Consiglio in data 18 marzo 2021 consultabile sul sito della società www.elengroup.com (sezione *Investor Relations/governance/documenti assembleari/2021/ASSEMBLEA ORDINARIA 27 aprile 2021 – 4 maggio 2021*).

La corresponsione di retribuzioni ulteriori è legata allo svolgimento di funzioni con poteri delegati in via continuativa.

In tale ambito il presidente, in quanto anche consigliere delegato, percepisce una componente di retribuzione fissa superiore rispetto ai consiglieri non delegati nonché una componente di retribuzione variabile, come descritta nei relativi paragrafi precedenti.

16. Eventuali politiche retributive utilizzate come riferimento (lett. p)

Non vi sono particolari politiche retributive utilizzate come riferimento specifico.

Il Consiglio prima di proporre alla Assemblea la determinazione del compenso dell'organo amministrativo e di controllo procede ad un esame dei compensi corrisposti ai relativi organi di altre società di settore e dimensioni paragonabili.

17. Deroche per circostanze eccezionali (lett. q)

In relazione alle "circostanze eccezionali" che consentono di derogare, in via temporanea, alla Politica approvata dalla Assemblea si precisa che esse sono riferite a situazioni in cui la deroga è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e della sostenibilità del Gruppo nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

A titolo esemplificativo esse possono riferirsi alla necessità di attrarre in tempi rapidi, trattenere o motivare figure dotate delle competenze e delle qualifiche adeguate a situazioni che richiedono di essere gestite con dinamicità e rapidità al fine di gestire con successo situazioni contingenti non previste all'atto della approvazione della Politica.

La procedura che verrà applicata è quella relativa alla elaborazione della Politica in generale e delle eventuali revisioni, pertanto ove ciò si rendesse necessario per circostanze imprevedibili ed eccezionali essa avverrà su proposta del Comitato, udito il Collegio Sindacale in conformità a quanto descritto e ove necessario al Regolamento OPC della Società.

Gli elementi della Politica derogabili possono riguardare tra gli altri la misura del compenso fisso, gli obiettivi e la misura del compenso variabile, le modalità e la tempistica di corresponsione.

Allo stato attuale la Società non ha avuto necessità di derogare alla Politica.

* * *

B) LA POLITICA DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI DI CONTROLLO

A mente dell'art. 2402 c.c., la retribuzione del Collegio Sindacale viene determinata in misura fissa all'atto della nomina dalla Assemblea su proposta del Consiglio. A tale riguardo il Consiglio formula la propria proposta sulla base dei seguenti elementi:

- a) le tariffe di settore vigenti;
- b) la comparazione con i compensi corrisposti agli organi di controllo di altre società di settore

e dimensioni paragonabili;

c) l'impegno richiesto e la rilevanza del ruolo ricoperto da ciascuno di essi.

La remunerazione, secondo quanto stabilito dalla legge e in coerenza con il ruolo di controllo dell'organo sindacale, resta invariata fino alla cessazione della carica e viene corrisposta su base annua.

Il Collegio Sindacale non è destinatario di alcuna componente variabile.

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI

PRIMA PARTE

1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto

In conformità con quanto descritto nella Sezione I della Relazione i componenti dell'attuale Consiglio relativamente all'esercizio 2020 sono stati così remunerati.

L'Assemblea in sede di nomina avvenuta il 27 aprile 2018 ha stabilito, fino a nuova e diversa delibera assembleare, in euro 1.468.000,00 (unmilionequattrocentosessantottomila/00) l'indennità massima annuale lorda da attribuire complessivamente ai 6 (sei) componenti il Consiglio e da ripartirsi come segue:

- a) quanto a totali euro 90.000,00 (novantamila/00) annui lordi in parti uguali fra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- b) quanto a totali euro 378.000,00 (trecentosettantottomila/00) annui lordi in parti uguali, anche attraverso la attribuzione di benefici non monetari, fra il Presidente del Consiglio di Amministrazione e i consiglieri delegati;
- c) quanto a totali euro 1.000.000,00 (unmilione virgola zero zero) annui lordi, quale parte variabile di compenso da attribuire a Presidente del Consiglio di Amministrazione, consiglieri delegati e consiglieri investiti di particolari cariche a titolo di *bonus* in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione nonché di operazioni straordinarie e/o risultati di esercizio straordinari.

Conseguentemente ciascuno dei sei componenti del consiglio di amministrazione ha percepito nel corso del 2020 un'indennità fissa di euro 15.000,00 annui.

Nessuno dei componenti di comitati interni al Consiglio ha percepito alcunché per tale partecipazione. Nessuno degli amministratori non esecutivi è stato destinatario di compensi ulteriori rispetto a quello sopra detto.

Al presidente del consiglio di amministrazione, Gabriele Clementi, in quanto anche consigliere delegato e agli altri due consiglieri delegati Andrea Cangioli e Barbara Bazzocchi sono stati corrisposti, nel 2020, quale componente fissa ulteriori euro 126.000,00 ciascuno in coerenza con quanto deliberato dalla assemblea comprensivi del *fringe benefit* costituito dalla assegnazione a ciascuno di loro una autovettura aziendale ad uso promiscuo utilizzabile anche dai loro familiari nei limiti dei 5.000,00 annui lordi ciascuno stabiliti dal consiglio di amministrazione.

Inoltre in relazione al presidente e ai due consiglieri delegati l'assemblea del 27 aprile 2018 ha confermato in annui euro 6.500,00 ciascuno, ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. 917/1986, quale trattamento di fine mandato: tali somme vengono accantonate tramite una apposita polizza assicurativa.

Quanto alla componente variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi predeterminati di cui alla prima sezione della presente relazione, i destinatari del piano di compenso variabile hanno maturato relativamente all'esercizio 2020 le seguenti complessive somme (riepilogate nella tabella 1, colonna "3"):

- Gabriele Clementi - presidente e consigliere delegato: euro 161.130,00
- Andrea Cangioli – consigliere delegato: euro 80.565,00
- Barbara Bazzocchi – consigliere delegato: euro 58.593,00

La proporzione fra componente fissa e variabile degli Amministratori è la seguente:

Clementi variabile 53,35%

Cangioli variabile 36,45%

Bazzocchi variabile 29,35%.

La misura di componente variabile spettante è stata determinata dal Consiglio nella seduta del 15 marzo 2021 su proposta del Comitato alla luce dell'analisi delle risultanze del progetto di bilancio 2020 e della DNF che verranno sottoposti alla approvazione della Assemblea, nonché dei flussi informativi ricevuti dalle varie funzioni competenti con riferimento agli obiettivi di sostenibilità non strettamente ESG.

Essa beneficia, inoltre, per tutti i soggetti compresi nel piano, della maggiorazione predeterminata, maturata nel corso dell'esercizio in virtù del superamento biennale degli obiettivi assegnati.

In particolare con riferimento agli obiettivi annuali raggiunti rispetto a quelli assegnati, la Società intende fornire per motivazione legata al trattamento delle informazioni societarie rilevanti la percentuale di raggiungimento e non indicare esplicitamente la consistenza degli obiettivi. Per tutti gli obiettivi sia finanziari che non finanziari sono stati superati il valore cancello e il *target* e :

- a) Con riferimento agli obiettivi di natura economico finanziaria: il raggiungimento si è posizionato sopra l'obiettivo *Target*, equivalente al *budget*, e appena sotto il Massimo;
- b) Con riferimento agli obiettivi di natura non finanziaria:
 - ESG: raggiungimento dell'obiettivo massimo assegnato;
 - altra sostenibilità: raggiungimento dell'obiettivo massimo assegnato.

Alcuni degli Amministratori della Società, percepiscono un compenso in qualità di componenti dell'organo amministrativo di società controllate. Tali compensi, riepilogati nella tabella 1, colonna "1", vengono erogati direttamente dalla società controllata amministrata.

Il Direttore Generale, Paolo Salvadeo, percepisce complessivamente un compenso maggiore rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

La Società ha stipulato con il Direttore Generale un accordo di non concorrenza per tutta la durata del rapporto e per i due anni successivi alla cessazione. A fronte della assunzione di detto impegno egli percepisce, in costanza di rapporto, una indennità annuale pari a euro 100.000,00 (centomila/00) lordi.

Nel corso dell'esercizio 2020 egli, a seguito di riduzione volontaria ed eccezionale del proprio reddito in costanza di emergenza sanitaria da COVID-19, ha percepito quale componente fissa complessivi euro 293.648,00 anziché gli euro 305.000,00 contrattualmente previsti oltre a euro 21.294,00 in benefici non monetari.

Quanto alla componente variabile relativa al raggiungimento degli obiettivi predeterminati di cui alla prima sezione della presente relazione, il Direttore Generale quale destinatario del piano di compenso variabile (tabella 1, colonna "3" lett (I)) ha maturato relativamente all'esercizio 2020 la complessiva somma di euro 359.560,00 superando il limite cancello assegnato.

Gli Amministratori, il Direttore Generale, oltre ad altri dipendenti e collaboratori del Gruppo, sono destinatari, a seguito di assegnazione avvenuta in data 13 settembre 2016, di opzioni per la sottoscrizione a partire dal 14 settembre 2019 di azioni ordinarie di nuova emissione della Società.

Tale assegnazione è avvenuta in sede di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 approvato dalla assemblea il 12 maggio 2016 e attuato dal Consiglio il 13 settembre 2016 su proposta del Comitato.

In particolare: per tutti i destinatari è previsto un *vesting* a partire dal terzo anno successivo alla assegnazione; per gli Amministratori e il Direttore Generale è previsto che l'esercizio delle opzioni assegnate possa avvenire soltanto se gli stessi abbiano raggiunto nell'esercizio pertinente almeno il valore base degli obiettivi assegnati dal Consiglio; per i soli Amministratori è previsto che detengano fino alla fine del loro mandato almeno il 5% delle azioni rivenienti dall'esercizio delle opzioni assegnate.

Tutti i dettagli del Piano di Stock Option 2016-2025 sono disponibili sul sito internet della Società.

In particolare:

- a) verbale di approvazione della Assemblea in data 12 maggio 2016 del Piano di Stock Option

2016-2025 e documentazione di corredo ivi compreso, all'interno della relazione illustrativa dell'organo amministrativo dell'argomento, il documento informativo, aggiornato alla data del 25 marzo 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti – sez. *Investor Relations/documenti assembleari/assemblea ordinaria e straordinaria 26 aprile 2016 – 12 maggio 2016*

b) verbale di adunanza del Consiglio in data 13 settembre 2016 di attuazione del Piano di Stock Option 2016-2025 e di esercizio della delega, ex art. 2443 c.c., di aumento di capitale riservato a servizio di detto piano con relativa documentazione di corredo – sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*;

c) il documento informativo, aggiornato alla data del 13 settembre 2016, redatto ai sensi dell'art. 84-bis Regolamento Emittenti e contenente (pagg. 16 e ss.) la tabella n. 1 prevista nel paragrafo 4.24 dell'Allegato 3A, Schema 7 - sez. *Investor Relations/documenti societari/Piano di Stock Option 2016-2025*.

Quanto al Collegio Sindacale, esso ha percepito i compensi stabiliti dalla Assemblea all'atto della nomina dell'organo in data 15 maggio 2019 la quale ha deliberato di “di determinare, per l'intera durata dell'incarico, il compenso annuale dei componenti effettivi del Collegio Sindacale in conformità a quanto corrisposto negli ultimi esercizi, in complessivi Euro 30.000,00 (trentamila virgola zero zero) per il Presidente e in complessivi Euro 20.000,00 (ventimila virgola zero zero) per ciascuno dei sindaci effettivi”.

Il compenso effettivamente percepito dal Presidente e dai componenti effettivi sono descritti nelle successive tabelle.

Inoltre alcuni componenti effettivi del Collegio Sindacale della società, percepiscono un compenso, rispettivamente deliberato dalle assemblee, anche in qualità di componenti il collegio sindacale di società controllate. Tale compenso, riepilogato nella tabella 1, colonna “1”, vengono erogati ai destinatari direttamente dalla società controllata.

Uno dei sindaci effettivi, in quanto componente dell'organismo di vigilanza nominato ex D. Lgs. 231/2001 della Società e di alcune controllate percepisce il relativo ulteriore compenso (riepilogato nella tabella 1, colonna “5”).

1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

Al presidente e ai due consiglieri delegati, si è detto, spetta solo un trattamento di fine mandato predeterminato in euro 6.500.00 annui ai sensi dell'art. 17 T.U.I.R. 917/1986.

Non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto con il Direttore Generale.

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati attribuiti indennità o benefici per la cessazione della carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

1.3. Deroghe applicate alla Politica

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono state applicate deroghe alla Politica descritta nella relazione 2020.

Si precisa che, come anticipato nella Relazione 2020, sono stati integrati gli usuali obiettivi con quelli legati alla eccezionale situazione venutasi a creare a seguito della emergenza sanitaria ancora in atto e descritti nella prima parte.

1.4. Applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (claw back)

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati applicati meccanismi di correzione ex post.

1.5. Variazione della retribuzione e informazioni di confronto

Di seguito è illustrato per gli esercizi 2017-2018-2019-2020 il confronto tra la variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti il Consiglio, il Collegio Sindacale e il Direttore Generale

			2017	2018	2019	2020
Gabriele Clementi	Presidente e Consigliere delegato		260.115	153.266	285.524	302.130
		Var. %		-41,08	86,29	5,82
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato		182.406	144.854	193.554	199.593
		Var. %		-20,59	33,62	3,12
Andrea Cangoli	Consigliere delegato		199.058	146.656	213.262	221.565
		Var. %		-26,32	45,42	3,89
Alberto Pecci	Consigliere		12.000	14.047	15.000	15.000
		Var. %		17,06	6,78	0,00
Michele Legnaioli	Consigliere		12.000	14.047	15.000	15.000
		Var. %		17,06	6,78	0,00
Fabia Romagnoli	Consigliere		12.000	14.047	15.000	15.000
		Var. %		17,06	6,78	0,00
Vincenzo Pilla	Presidente Collegio sindacale		31.200	31.200	31.200	31.200
		Var. %		0,00	0,00	0,00
Paolo Caselli	Sindaco effettivo		30.160	30.160	30.160	30.160
		Var. %		0,00	0,00	0,00
Rita Pelagotti	Sindaco effettivo		20.800	20.800	20.800	20.800
		Var. %		0,00	0,00	0,00
Paolo Salvadeo	Direttore generale		883.705	816.959	1.043.489	776.457
		Var. %		-7,55	27,73	-25,59

- ii) dei risultati della Società (variazione % annuale)

	2020	2019	Var. %
Ricavi	64.216.274	67.737.199	-5,20%
Risultato operativo	801.330	1.656.567	-51,63%

	2019	2018	Var. %
Ricavi	67.737.199	62.137.220	9,01%
Risultato operativo	1.656.567	482.894	243,05%

	2018	2017	Var. %
Ricavi	62.137.220	54.060.616	14,94%
Risultato operativo	482.894	-980.271	

- iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti di cui alla tabella sub i)

		2017	2018	2019	2020
Media nr. dipendenti	Var. %	base	6,67	0,84	8,10
Remunerazione annua lorda media	Var. %	base	-5,65	-0,20	-13,45

La retribuzione annuale media lorda è stata calcolata dividendo l'importo complessivo imponibile ai fini previdenziali per il numero medio dei lavoratori dipendenti a tempo pieno del relativo esercizio.

1.6. Voto espresso dalla Assemblea sulla presente Sezione della Relazione

La Assemblea in data 4 giugno 2020 ha approvato la presente Sezione II della Relazione relativa all'esercizio 2019 come segue:

	Numero azioni	% del capitale sociale con diritto di voto	% su azioni rappresentate in assemblea
Azioni rappresentate in assemblea	13.875.645	70,808%	100,000%
Azioni per le quali è stato espresso il voto	13.875.645	70,808%	100,000%

Favorevoli	12.669.097	64,651%	91,305%
Contrari	1.206.548	6,157%	8,695%
Astenuti	0	0,000%	0,000%
Non votanti	0	0,000%	0,000%
Totale	13.875.645	70,808%	100,000%

* * *

SECONDA PARTE – TABELLE

Di seguito viene riportata l'informativa sulle partecipazioni detenute e sui compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento.

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
		Da	A				Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Gabriele Clementi	Presidente e Consigliere delegato	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					137.176,00		161.130,00		3.824,00		302.130,00	16.426,00	6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (A)					12.311,00						12.311,00		
(III) Totale					149.487,00		161.130,00		3.824,00		314.441,00	16.426,00	6.500,00
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					137.176,00		58.593,00		3.824,00		199.593,00	5.579,00	6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (B)					24.000,00						24.000,00		
(III) Totale					161.176,00		58.593,00		3.824,00		223.593,00	5.579,00	6.500,00
Andrea Cangiolì	Consigliere delegato	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					137.366,00		80.565,00		3.634,00		221.565,00	10.847,00	6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (C)					12.311,00						12.311,00		
(III) Totale					149.677,00		80.565,00		3.634,00		233.876,00	10.847,00	6.500,00
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					15.000,00						15.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					15.000,00						15.000,00		
Michele Legnaioli	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					15.000,00						15.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					15.000,00						15.000,00		
Fabia Romagnoli	Consigliere	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					15.000,00						15.000,00		
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					15.000,00						15.000,00		

nota A: compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della controllata With us

nota B: compenso percepito in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della controllata Ot-las srl (euro 12.000) e in qualità di Amministratore unico della controllata Esthelogue srl (euro 12.000)

nota C: compenso percepito in qualità di membro del Consiglio di Amministrazione della controllata With us

segue -

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

- segue

0

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati					
Nome e cognome	Carica	Da	A				Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Vincenzo Pilla (*)	Presidente Collegio sindacale	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					31.200,00						31.200,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (nota D)					25.298,00						25.298,00		
(III) Totale					56.498,00						56.498,00		
Paolo Caselli (*)	Sindaco effettivo	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota E)					20.800,00					9.360,00	30.160,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (nota F)					34.196,24					13.308,00	47.504,24		
(III) Totale					54.996,24					22.668,00	77.664,24		
Rita Pelagotti (*)	Sindaco effettivo	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					20.800,00						20.800,00		
(II) Compensi da controllate e collegate					0						0,00		
(III) Totale					20.800,00						20.800,00		
Gino Manfriani (*)	Sindaco supplente	01/01/2020	31/12/2020	Approvazione bilancio al 31/12/2021									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					0,00						0,00		
(II) Compensi da controllate e collegate (nota G)					38.826,32						38.826,32		
(III) Totale					38.826,32						38.826,32		
Paolo Salvadeo	Direttore generale	01/01/2020	31/12/2020										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota H)					393.648,00		359.560,00		21.294,00	1.955,00	776.457,00	16.426,00	
(II) Compensi da controllate e collegate					0								
(III) Totale					393.648,00		359.560,00		21.294,00	1.955,00	776.457,00	16.426,00	

(*) importi comprensivi di CAP e rimborsi spese

nota D: compenso percepito in qualità di Presidente del Collegio Sindacale delle controllate Quanta System spa e Lasit Spa

nota E: nella colonna "altri compensi" è riportato il compenso percepito in qualità di Presidente dell'Organismo di Vigilanza della capogruppo El.En. spa

nota F: nella colonna "compenso fisso" sono riepilogati i compensi percepiti in qualità di Sindaco unico della controllata Deka M.E.L.A. srl e di membro effettivo del Collegio sindacale di Quanta System Spa e di Lasit spa - nella colonna "altri compensi" sono riepilogati i compensi percepiti in qualità di componente dell'OdV della controllata Quanta System spa e della controllata Deka M.E.L.A. srl

nota G: nella colonna "compenso fisso" sono riepilogati i compensi percepiti in qualità di Sindaco unico delle controllate Esthelogue srl, Cutlite Penta srl e Ot-las srl e di membro effettivo del Collegio sindacale di Quanta System spa

nota H: La voce "compenso fisso" relativa alla retribuzione fissa da lavoro dipendente è comprensiva di € 100.000,00 a titolo di patto di non concorrenza che matura e viene erogato in corso di rapporto - la voce "benefici non monetari" è relativa a fringe benefit percepiti in qualità di dipendente - la voce "altri compensi" è relativa a trasferite percepiti in qualità di dipendente

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri 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	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)
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	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value
Gabriele Clementi	Presidente CdA e Consigliere delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	26.500	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25							26.500	12,72	17,98		0	0,00
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	26.500	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											26.500	16.426,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			53.000													26.500	16.426,00
Andrea Cangioli	Consigliere delegato																
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	7.500	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25							1000 3500	12,72	17,52 20,40		3.000	0,00
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	17.500	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											17.500	10.847,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			25.000													20.500	10.847,00

segue -

TABELLA 2: Stock-option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

- segue

(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	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio	
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)=(2)+(5)-(11)-(14)	(16)	
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	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair Value	
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	9.000	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25							9.000	12,72	17,98		0	0,00	
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	9.000	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25											9.000	5.579,00	
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A																
(III) Totale			18.000													9.000	5.579,00	
Paolo Salvadeo	Direttore generale																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	0	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25											0	0,00	
		Piano di Stock Option 2016-2025 - Delibera Assemblea 12/05/2016 - Delibera CdA 13/09/2016	26.500	12,72	Dal 14/09/20 al 31/12/25							54 446		22,70 22,20		26.000	16.426,00	
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A																
(III) Totale			26.500													26.000	16.426,00	

TABELLA 3A: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A	B	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N/A											
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A											
(III) Totale													
Altri dirigenti con responsabilità strategiche (n. 1)		Piano	Numero tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair Value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair Value
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		N/A											
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A											
(III) Totale													

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(1) Piano	(2)			(3)			(4)
			Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A) Erogabile/ Erogato	(B) Differito	(C) Periodo di differimento	(A) Non più erogabili	(B) Erogabili/ Erogati	(C) Ancora differiti	
Gabriele Clementi	Presidente CdA e Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2020 - Delibera CdA del 4 giugno 2020	161.130,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			161.130,00						
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2020 - Delibera CdA del 4 giugno 2020	58.593,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			58.593,00						
Andrea Cangioli	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2020 - Delibera CdA del 4 giugno 2020	80.565,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			80.565,00						
Paolo Salvadeo	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione - Delibera CdA del 15 dicembre 2016	359.560,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			359.560,00						

SCHEMA N. 7-ter

TABELLA 1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali

Cognome e nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (VN 0,13)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (NV 0,13)
Andrea Cangiolini (*)	Consigliere delegato	El.En. Spa	2.937.688	4.500		2.942.188
Gabriele Clementi (*)	Presidente CdA	El.En. Spa	1.885.122	26.500		1.911.622
Barbara Bazzocchi (*)	Consigliere delegato	El.En. Spa	988.496	9.000		997.496
Barbara Bazzocchi (coniuge) (*)	Consigliere delegato	El.En. Spa	0	9.000		9.000
Alberto Pecci	Consigliere	El.En. Spa	2.078.456			2.078.456
Alberto Pecci (coniuge)	Consigliere	El.En. Spa	1.200			1.200
Michele Legnaioli	Consigliere	El.En. Spa	640			640
Vincenzo Pilla	Presidente Collegio sindacale	El.En. Spa	1.200			1.200
Daniela Moroni	Sindaco supplente	El.En. Spa	8.400			8.400
Paolo Salvadeo (**)	Direttore Generale	El.En. Spa	0	500	500	0
(Immobiliare del Ciliegio Srl) (***)		El.En. Spa	1.449.648			1.449.648

(*) nella colonna "numero azioni acquistate" sono indicate le azioni rivenienti dall'esercizio parziale del piano di stock option 2016 - 2025

(**) nelle colonne "numero azioni acquistate" e "numero azioni vendute" sono indicate le azioni rivenienti dall'esercizio parziale del piano di stock option 2016 - 2025

(***) Il consigliere delegato Andrea Cangiolini è titolare di una quota pari al 25% del capitale sociale di tale società

TABELLA 2: Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica		Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente (VN 0,13)	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso (NV 0,13)
Numero dirigenti con responsabilità strategica dell'emittente	Società				

N/A

Calenzano, 15 marzo 2021

Per il Consiglio di Amministrazione
Il presidente
Ing. Gabriele Clementi

