



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 13 marzo 2020

INDICE

PREMESSA.....	3
SEZIONE I – LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	4
1. Gli organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni (lett. a).....	4
2. Comitato per la remunerazione: composizione, competenze e modalità di funzionamento (lett. b).	6
3. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. c).....	8
4. 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) (lett. d).....	8
5. 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) (lett. e).....	9
6. Benefici non monetari (lett. f).....	11
7. Descrizione degli obiettivi di <i>performance</i> in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione (lett. g).....	11
8. Azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili della remunerazione (lett. h).....	12
9. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l). Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m).....	13
10. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. n).	13
SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI.....	15
1.1. PRIMA PARTE.....	15
1.1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto del consiglio di amministrazione.....	15
1.1.2. Indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.	16
1.1.3. Compensi superiori degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche.....	16
1.1.4. Descrizione delle componenti della retribuzione del collegio sindacale.....	17
1.2. SECONDA PARTE – TABELLE.....	18

PREMESSA

La presente 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 ai componenti degli organi di controllo.

Nella prima parte illustra la politica di remunerazione adottata dalla El.En. s.p.a. con riferimento al consiglio di amministrazione, al direttore generale, agli eventuali dirigenti strategici e ai componenti degli organi di controllo, le procedure nonché le procedure previste ed adottate per la adozione e la attuazione di tale politica nonché il modo in cui la politica per la remunerazione 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.

Essa per quanto già applicabile, in assenza di un assetto definitivo della normativa regolamentare di attuazione, recepisce quanto previsto dalla Dir. (UE) 2017/828 e della conseguente normativa domestica di attuazione, il D. Lgs. 10 maggio 2019, n. 49.

E' stata approvata dal consiglio di amministrazione di El.En. s.p.a. ("il Consiglio") nella seduta del 13 marzo 2020, e verrà sottoposta alla approvazione della assemblea degli azionisti ("la Assemblea") convocata per la approvazione del bilancio di esercizio 2019 ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 6 TUF.

Quanto alla sezione I, - che intende costituire definizione della politica per la remunerazione anche ai sensi dell'art. 6 (principio 6.P.4) del codice di autodisciplina per le società quotate emanato da Borsa Italiana s.p.a. ("Codice di Autodisciplina") – essa viene sottoposta alla approvazione della Assemblea anche ai ai fini di cui all'art. 9.2 del *Regolamento per la disciplina delle operazioni con parti correlate* di El.En. s.p.a.

* * *

SEZIONE I – LA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

La presente sezione della relazione illustra:

- a) la politica della società 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.

* * *

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

L'iter di determinazione e approvazione della remunerazione degli Organi Amministrativi

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione, 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 nonché 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 di amministrazione (“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.*”

La Società fin dal 2000 ha costituito in seno al Consiglio un comitato per la remunerazione (“il Comitato”) regolato quanto a ruolo, composizione e funzioni da un apposito regolamento (“il Regolamento del Comitato”) approvato, in virtù delle previsioni di cui al Codice di Autodisciplina, dal Consiglio di amministrazione ed adeguato nel corso degli anni alla mutata disciplina.

L'art. 9 del Regolamento del Comitato vigente descrive i compiti del Comitato e prevede:

“Al Comitato sono affidati i compiti di cui all'art. 6 del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate. Esso, pertanto, in veste consultiva e propositiva:

- *presenta al consiglio di amministrazione proposte per la definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche (6.P.4);*
- *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; formula al consiglio di amministrazione proposte in materia (6.C.5);*
- *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 l'applicazione delle decisioni adottate dal consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance(6.C.5).

-svolge di propria iniziativa o allorchè 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.”

Pertanto, la politica delle remunerazioni dei componenti gli organi di amministrazione della Società viene approvata dalla Assemblea, su proposta del Consiglio, il quale delibera tenendo conto di quanto raccomandato e suggerito dal Comitato.

In concreto, 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 fra tutti i membri; 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 a incentivi e *bonus* erogabili a presidente, consiglieri delegati e consiglieri investiti di particolari cariche a fronte del raggiungimento di obiettivi predeterminati, di operazioni di carattere straordinario o di risultati eccezionali.

Inoltre dal 2011, essa delibera anche le linee guida sulla base delle quali, relativamente all'esercizio, spetta e viene erogata la parte variabile di compenso agli amministratori esecutivi, incluso il presidente, ai consiglieri investiti di particolari cariche (di seguito "Amministratori"), al direttore generale (di seguito "Direttore Generale") e, ove vi siano ai dirigenti individuati dal consiglio come portatori di responsabilità strategiche (di seguito "Dirigenti").

La proposta di determinazione del compenso dell'organo amministrativo viene formulata alla assemblea dal Consiglio, il quale approva, su proposta del Comitato e udito il parere del collegio sindacale: 1) almeno ogni tre anni, in occasione del rinnovo del Consiglio, l'ammontare complessivo della parte fissa di remunerazione di tutto il Consiglio, presidente e delegati inclusi, da attribuire a seguito del nuovo mandato; 2) annualmente, una politica di remunerazione incentivante e, ove occorra, la somma da attribuire agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti 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.

Successivamente alla delibera assembleare che elegge l'organo amministrativo e che provvede già a suddividere la parte di compenso fissa destinata a essere ripartita in parti uguali fra tutti i componenti, il Consiglio, procede, in sede di attribuzione della delega di poteri, alla suddivisione della parte fissa di compenso stanziato dalla assemblea a favore del presidente e dei consiglieri delegati.

Ogni anno, di norma nella prima metà del mese di marzo, in occasione della approvazione del progetto di bilancio, su proposta del Comitato, il Consiglio approva il piano di remunerazione incentivante per l'esercizio in corso assegnando obiettivi predeterminati al presidente, qualora sia anche consigliere delegato, agli Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti. In occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio precedente, udito il parere del collegio sindacale, valutato il raggiungimento degli obiettivi prefissati assegnati, attribuisce, ove spettante, al presidente, qualora sia anche consigliere delegato, agli Amministratori, al Direttore generale e ai Dirigenti, la parte variabile di compenso effettivamente maturata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'esercizio precedente e nei limiti dell'ammontare complessivo stabilito dalla assemblea.

Il Comitato ha anche la funzione di vigilare sulla corretta attuazione di tale politica nonché di valutare prima della adunanza di Consiglio chiamato a deliberare, il grado di raggiungimento degli

obiettivi assegnati a Amministratori, al Direttore Generale e ai Dirigenti.

Inoltre la Assemblea è chiamata ad approvare, ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, T.U.F. i piani di compensi basati su strumenti finanziari, 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.

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*.

L'iter di determinazione e approvazione della remunerazione del Collegio Sindacale

A mente dell'art. 2402 c.c., la retribuzione del collegio sindacale di El.En. s.p.a. (“il 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.

* * *

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

Il Comitato è organo endoconsiliare ed è presente in seno al Consiglio fin dall'anno 2000, anno di ammissione della 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 e, di norma, la durata è allineata con la scadenza del mandato del Consiglio. Si compone di tre membri, tutti consiglieri non esecutivi, 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 scadenza del Consiglio in carica, ovvero 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 di cui all'art. 9 del Regolamento, consistenti sostanzialmente in quelli previsti dall'art. 6 del Codice è già descritti alle pagine 4 e 5 che precedono.

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

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.

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 economica, preventivamente indicati e determinati dal Consiglio.

Nel caso di predisposizione di Piani Rilevanti – e lo ha fatto anche in occasione dell'ultimo piano approvato - cura che, in caso di inclusione fra i destinatari di Amministratori: sia assicurato un periodo medio di *vesting* di almeno tre anni; 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.

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

3. Utilizzazione di esperti indipendenti (lett. c)

Come anticipato nel paragrafo precedente fino ad ora la Società nella definizione della politica delle remunerazioni si è avvalsa delle risorse disponibili all'interno della Società stessa nonché della competenza ed indipendenza di giudizio dei componenti il Comitato.

4. 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) (lett. d)

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 e alla attribuzione di una componente aggiuntiva della remunerazione consistente nella parte variabile e legata al raggiungimento di obiettivi predeterminati, misurabili e in parte ultrannuali.

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, il presidente e i consiglieri esecutivi della Società.

Nel piano di remunerazione incentivante 2019 sono stati introdotti obiettivi non economici 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 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* che prevede 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 che si era riservato di valutare alla fine del primo anno di attività del Direttore Generale, e quindi a fine 2017, le modalità di assegnazione di obiettivi ultrannuali con riferimento a detto soggetto, ha deciso di soprassedere per il primo quadriennio di incarico ad una ulteriore modulazione su base pluriennale della remunerazione incentivante allo stesso spettante, ritenendo che l'attuale meccanismo, ancorchè fondato sul raggiungimento di obiettivi annuali è stato progettato su base quadriennale al fine di sortire l'effetto di incrementare quanto percepito dal Direttore Generale a titolo di remunerazione variabile di pari passo alla crescita della Società e del Gruppo.

5. 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) (lett. e)

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

Gli amministratori sono destinatari di una remunerazione differente nella ipotesi in cui siano Amministratori (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 degli azionisti all'atto della nomina;
- b) una ulteriore componente fissa annuale stabilita dal Consiglio, 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 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 è costituita unicamente dalla componente fissa annuale uguale per tutti i consiglieri quantificata, per tutta la durata del mandato, dalla assemblea degli azionisti all'atto della nomina.

La remunerazione del Direttore Generale consiste:

- a) in una componente fissa annuale determinata dal Consiglio all'atto del conferimento dell'incarico e per tutta la durata del contratto;
- b) in una componente variabile determinata sulla base di obiettivi, di natura economica, prefissati all'atto della assunzione;
- c) in *stock option* che possono essere esercitate qualora siano stati raggiunti con riferimento all'esercizio precedente almeno uno degli obiettivi cancello assegnati.

Attualmente la Società non ha Dirigenti.

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

- a) su livelli, su base annuale e biennale, 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 materiali di sostenibilità: ambientale, diritti umani, corruzione, temi sociali, personale.

Periodicamente, su base annuale o pluriennale a seconda della natura e dell'obiettivo, vengono assegnati agli Amministratori specifici obiettivi, oggettivamente misurabili, di crescita economica (fatturato e reddito) della Società e del gruppo industriale che essa guida ("Gruppo") e di

realizzazione di determinati obiettivi nell'ambito della sostenibilità.

In base al grado di raggiungimento e superamento dei singoli obiettivi, viene calcolato un coefficiente complessivo da applicare all'incentivo base, in denaro, previsto per ogni soggetto.

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 approvato dal Consiglio ("il Piano di Remunerazione") sulla base del livello di raggiungimento e/o superamento dell'obiettivo assegnato. In caso di conseguimento, nell'ambito dell'attività ordinaria, di gradi di raggiungimento degli obiettivi prefissi di crescita e di reddito non attesi, in quanto cospicuamente superiori all'obiettivo massimo assegnato, il Piano di Remunerazione prevede, *a priori*, una maggiorazione fino al 50% della somma massima erogabile al singolo soggetto quale componente variabile della remunerazione.

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 di remunerazione praticata dal Consiglio prevede 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.

La politica di remunerazione della Società inoltre prevede di poter attribuire *bonus ad personam*, in via di eccezione rispetto alla politica di remunerazione incentivante come sopra descritta, in occasione di operazioni straordinarie o risultati eccezionali, quindi non prevedibili, ma il cui consistente beneficio per la Società sia chiaramente riconducibile all'attività degli Amministratori.

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 consistono in una soglia minima annuale del risultato operativo consolidato. Si ritiene che la programmazione su base quadriennale degli obiettivi assegnati al Direttore Generale sortisca l'effetto, nell'ottica di una crescita progressiva dell'intero Gruppo, di integrare gli estremi di un macro-obiettivo di natura ultrannuale.

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.

Gli obiettivi di natura non economica sono quelli legati alla sostenibilità. Essi sono stati elaborati dal Comitato nel corso del 2018, parallelamente alla definizione da parte della Società del Piano di Sostenibilità 2018-2022 e introdotti nel Piano di Remunerazione dal 2019.

Sono obiettivi che sono assegnati su base sia annuale sia pluriennale e riguardano aree materiali della sostenibilità.

Tutta la componente variabile eventualmente maturata con riferimento all'obiettivo annuale e/o pluriennale viene corrisposta nell'esercizio successivo a quello di maturazione o riferimento.

Con riferimento alle *stock option* esse hanno delle precise condizioni di esercizio. Si veda a tal proposito quanto descritto nei documenti menzionati *sub I*.

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

Per il Direttore Generale, per le motivazioni già esposte, la parte fissa della retribuzione pur essendo

più consistente, è bilanciata da una adeguata parte variabile.

In particolare attualmente 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 delegati e il 50% di quella del Direttore Generale, costituendo in tal modo una componente potenzialmente importante della retribuzione complessiva, senza però assumere proporzioni eccessive rispetto alla componente fissa.

6. Benefici non monetari (lett. f)

Fino all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2011 non si è proceduto alla attribuzione di benefici non monetari ai Consiglieri.

A seguito della approvazione da parte della assemblea che ha eletto il 15 maggio 2012 il Consiglio precedente è stata prevista l'attribuzione al presidente con poteri delegati e ai consiglieri delegati, nell'ambito di un ammontare predeterminato, di benefici anche non monetari.

Tale attribuzione è stata confermata dalla assemblea che il 27 aprile 2018 ha eletto l'attuale Consiglio.

Anche il Direttore Generale, al pari degli Amministratori, è destinatario di benefici non monetari.

Tali benefici consistono essenzialmente nella assegnazione di una autovettura

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

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

Per gli Amministratori e il Direttore generale, sulla base di una metrica sia di natura finanziaria sia non finanziaria ma collegata alla sostenibilità della Società e del Gruppo.

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), un valore intermedio (*target*) e un valore massimo (massimo) per ognuno dei su menzionati obiettivi. Al raggiungimento del valore cancello per ogni obiettivo scatta l'attribuzione di un incentivo base, in denaro, ulteriormente incrementabile in funzione della misura del suo superamento secondo una progressione lineare tra ciascuno dei valori intermedi.

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: ambiente, diritti umani e corruzione; per i temi sociali; area personale e risorse umane.

Per il Direttore Generale, l'obiettivo è il raggiungimento di un risultato operativo consolidato annuale cancello oltre il quale scatta un incremento della remunerazione base.

Per l'esercizio 2020, in costanza di emergenza sanitaria da COVID-19 il Comitato ha proposto al Consiglio di assegnare un obiettivo di carattere qualitativo relativo alle risultanze della gestione da parte degli Amministratori della eccezionale situazione il quale potrà pesare sulla quantificazione della parte variabile della remunerazione incentivante fino al 50% per l'anno 2020. I criteri di misurazione sono in corso di elaborazione da parte del Comitato.

8. Azioni, opzioni, altri strumenti finanziari e altre componenti variabili della remunerazione (lett. h)

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*.

* * *

Non vi sono ulteriori informazioni da fornire per 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 (lett. i).

* * *

Oltre a quanto detto in relazione al paragrafo 8 che precede in relazione al Piano di Stock Option 2016-2025 non vi è nessuna ulteriore informazione da fornire sui termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), su eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi o su meccanismi di correzione *ex post* (lett. j).

* * *

Oltre a quanto detto in relazione al paragrafo 8 che precede in relazione al Piano di Stock Option 2016-2025 non vi è nessuna ulteriore informazione sulla eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, né sulla indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi (lett. k).

* * *

9. Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (lett. l). Eventuali altre coperture assicurative e previdenziali (lett. m)

E' previsto per il presidente con poteri delegati e i due consiglieri delegati, 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.

Non vi sono altri trattamenti previsti.

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.

Per il Direttore Generale, lavoratore subordinato, non è stata prevista alcuna clausola contrattuale che riconosca una particolare nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

10. Politica retributiva amministratori indipendenti, componenti comitati intraconsiliari, incarichi particolari (lett. n).

A tutti gli amministratori, indipendenti inclusi, spetta una retribuzione fissa predeterminata di euro 15.000,00 (quindicimila/00) annui deliberata dalla assemblea.

Non è previsto un ulteriore corrispettivo per la partecipazione a comitati intraconsiliari.

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

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 sopra descritta.

11. Il contributo della politica di remunerazione alla strategia aziendale

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 *player*.

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 e alla sostenibilità 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 nel lungo termine.

* * *

SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI

1.1. PRIMA PARTE

1.1.1. Descrizione delle voci che compongono la remunerazione e il trattamento di fine rapporto del consiglio di amministrazione

Coerentemente con quanto descritto nella Sezione I della presente relazione i componenti dell'attuale consiglio di amministrazione relativamente all'esercizio 2019 sono stati così remunerati.

L'assemblea in sede di nomina dell'attuale consiglio 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 componenti il consiglio di amministrazione 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 2019 un'indennità fissa di euro 15.000,00 annui *pro-rata*.

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 2019, 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 2019 le seguenti complessive somme (riepilogate nella tabella 1, colonna "3"):

- Gabriele Clementi - presidente e consigliere delegato: euro 144.524,00
- Andrea Cangioli – consigliere delegato: euro 72.262,00
- Barbara Bazzocchi – consigliere delegato: euro 52.554,00

La misura di componente variabile effettivamente spettante è stata determinata dal Consiglio nella seduta del 13 marzo 2020 su proposta del Comitato alla luce delle risultanze del progetto di bilancio 2019 che verrà sottoposto alla approvazione della assemblea degli azionisti.

Essa beneficia, inoltre, per tutti i soggetti compresi nel piano, della maggiorazione predeterminata,

maturata nel corso dell'esercizio in virtù del superamento pluriennale degli obiettivi assegnati.

Alcuni dei consiglieri 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.

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*.

1.1.2. 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.

1.1.3. Compensi superiori degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche

Il Direttore Generale 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 2019 egli ha percepito quale componente fissa complessivi euro 305.000,00 (trecentocinquemila/00).

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 2019 la complessiva somma di euro 605.359,00 (seicentocinquemilatrecentocinquantanove/00).

1.1.4. Descrizione delle componenti della retribuzione del collegio sindacale

Il compenso del collegio sindacale non costituisce oggetto della politica remunerativa della emittente ma la assemblea degli azionisti all’atto della nomina dell’organo in data 15 maggio 2019 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 del collegio sindacale e dai componenti effettivi sono descritti nelle successive tabelle.

Inoltre alcuni componenti effettivi del collegio sindacale della società, percepiscono un compenso 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. SECONDA PARTE – TABELLE

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

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

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica		(D) Scadenza della carica	(E) Compensi fissi	(F) Compensi per la partecipazione a comitati	(G) Compensi variabili non equity		(H) Benefici non monetari	(I) Altri compensi	(J) Totale	(K) Fair Value dei compensi equity	(L) 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	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					137.153,00		144.524,00		3.847,00		285.524,00	47.116,00	6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (A)					12.294,00						12.294,00		
(III) Totale					149.447,00		144.524,00		3.847,00		297.818,00	47.116,00	6.500,00
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					137.153,00		52.554,00		3.847,00		193.554,00	16.002,00	6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (B)					24.000,00						24.000,00		
(III) Totale					161.153,00		52.554,00		3.847,00		217.554,00	16.002,00	6.500,00
Andrea Cangioni	Consigliere delegato	01/01/2019	31/12/2019	Approvazione bilancio al 31/12/2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					137.338,00		72.262,00		3.662,00		213.262,00	31.115,00	6.500,00
(II) Compensi da controllate e collegate nota (C)					12.294,00						12.294,00		
(III) Totale					149.632,00		72.262,00		3.662,00		225.556,00	31.115,00	6.500,00
Alberto Pecci	Consigliere	01/01/2019	31/12/2019	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	01/01/2019	31/12/2019	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	01/01/2019	31/12/2019	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

(A)	(B)	(C)		(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
		Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica				Compensi variabili non equity						
Nome e cognome	Carica	Da	A		Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus ed altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Vincenzo Pilla (*)	Presidente Collegio sindacale	01/01/2019	31/12/2019	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)					25.293,00						25.293,00		
(III) Totale					56.493,00						56.493,00		
Paolo Caselli (*)	Sindaco effettivo	01/01/2019	31/12/2019	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)					35.453,00					13.312,00	48.765,00		
(III) Totale					56.253,00					22.672,00	78.925,00		
Rita Pelagotti (*)	Sindaco effettivo	01/01/2019	31/12/2019	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	15/05/2019	31/12/2019	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)					40.899,00						40.899,00		
(III) Totale					40.899,00						40.899,00		
Paolo Salvadeo	Direttore generale	01/01/2019	31/12/2019										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (nota H)					405.000,00		605.359,00		19.418,00	13.712,00	1.043.489,00	47.116,00	
(II) Compensi da controllate e collegate					0								
(III) Totale					405.000,00		605.359,00		19.418,00	13.712,00	1.043.489,00	47.116,00	

(*) 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	23.878,00
		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	23.238,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			53.000													53.000	47.116,00
Andrea Cangiali	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	17.500	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25							10.000	12,72	23,94		7.500	15.769,00
		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	15.346,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			35.000									10.000				25.000	31.115,00

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	8.110,00
		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	7.892,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			18.000													18.000	16.002,00
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	26.500	12,72	Dal 14/09/19 al 31/12/25							500 9.432 4.000 2.607 9.961	12,72	24,5 33,5 33,3 31,3 31,8		0	23.878,00
		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	23.238,00
(II) Compensi da controllate e collegate		N/A															
(III) Totale			53.000													26.500	47.116,00

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	(1)	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
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)		(9)	(10)	
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 2019 - Delibere CdA del 14 marzo 2019 e del 15 maggio 2019	144.524,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			144.524,00						
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2019 - Delibere CdA del 14 marzo 2019 e del 15 maggio 2019	52.554,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			52.554,00						
Andrea Cangioli	Consigliere delegato								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione 2019 - Delibere CdA del 14 marzo 2019 e del 15 maggio 2019	72.262,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			72.262,00						
Paolo Salvadeo	Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Politica di remunerazione - Delibera CdA del 15 dicembre 2016	605.359,00						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			605.359,00						

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	2.927.688	10.000		2.937.688
Gabriele Clementi	Presidente CdA	El.En. Spa	1.885.122			1.885.122
Barbara Bazzocchi	Consigliere delegato	El.En. Spa	988.496			988.496
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
Rita Pelagotti	Sindaco effettivo	El.En. Spa	500		500	0
Daniela Moroni	Sindaco supplente	El.En. Spa	8.400			8.400
Paolo Salvadeo (**)	Direttore Generale	El.En. Spa	0	26.500	26.500	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, 13 marzo 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Il presidente
Ing. Gabriele Clementi

