



ACINQUE SPA

***Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi  
corrisposti  
Ai sensi dell'art. 123 ter del TUF***

[www.acinque.it](http://www.acinque.it)

approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2023

## Premessa, riferimenti normativi e principali cambiamenti rispetto all'esercizio precedente

La presente relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti ("Relazione sulla Remunerazione" o "Relazione") è predisposta ai sensi dell'art. 123-*ter* D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("TUF") – quale da ultimo modificato dal D.Lgs. 49/2019 ("D.Lgs. 49/2019"), di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2017 (c.d. *Shareholders' Right Directive II*), che modifica la Direttiva 2007/36/CE relativa all'esercizio di alcuni diritti degli azionisti di società quotate per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti (la "SHRD" o la "Direttiva") – e dell'art. 84-*quater* del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti") ed è stata redatta in conformità all'Allegato 3A, Schema 7-*bis* dello stesso Regolamento Emittenti, come da ultimo modificati in attuazione della SHRD.

La Relazione sulla Remunerazione è articolata nelle seguenti sezioni:

Sezione I - in conformità con gli artt. 123-*ter* TUF e 9-*bis* della Direttiva - illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale della Società, nonché le procedure utilizzate per l'adozione, la revisione e l'attuazione di tale politica, comprese le misure volte a evitare o a gestire eventuali conflitti d'interesse;

Sezione II - nominativamente per i compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai dirigenti con responsabilità strategiche:

- fornisce una rappresentazione adeguata, chiara e comprensibile di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, compresi i trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (ove esistenti), evidenziandone la conformità con la politica della Società in materia di remunerazione relativa all'esercizio di riferimento e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della Società;
- illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società controllate o collegate.

Inoltre, la Sezione II contiene le informazioni relative alle partecipazioni detenute, nell'Emittente e nelle società controllate, dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dai direttori generali e dagli altri dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, in conformità a quanto previsto dall'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti.

La Politica sulla Remunerazione esposta nel seguito è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione, e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci del 27 aprile 2023.

## Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

La presente politica in materia di remunerazione si sostanzia in continuità rispetto a quella dello scorso anno non evidenziandosi pertanto cambiamenti di impostazione.

Si segnala che in data 6 ottobre, il dott. Paolo Soldani, Amministratore delegato della Società, ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia dal 30 novembre. In data 30 novembre il Consiglio di Amministrazione ha provveduto a nominare per cooptazione il dott. Stefano Cetti a cui è stato conferito l'incarico di Amministratore delegato

# **SEZIONE I**

## **Capitolo 1**

### **Politica sulla Remunerazione**

La Sezione 1 della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società (di seguito la "Politica di Remunerazione"), che definisce i principi e le linee guida ai quali si attiene il Gruppo Acinque nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione, dei dirigenti con responsabilità strategiche e, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 c.c., dei componenti del Collegio Sindacale.

La Politica di Remunerazione è stata redatta anche alla luce delle raccomandazioni riportate dal Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato nel gennaio 2020 dal Comitato per la *Corporate Governance* (il "Codice di Corporate Governance" o "Codice CG")

La Politica di Remunerazione ha durata annuale.

Come previsto dal Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 in materia di operazioni con parti correlate (il "Regolamento Parti Correlate"), e così come recepito nella procedura interna adottata dalla Società (la "Procedura OPC") (disponibile sul sito *internet* di gruppo [www.acinque.it](http://www.acinque.it) nella sezione *Governance*), la Società è esonerata dall'applicare la suddetta Procedura OPC nelle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche allorquando:

- (i) questa abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'Assemblea;
- (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti;
- (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13, comma 1, del Regolamento Parti Correlate, la Procedura OPC non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'art. 2389, comma 1, c.c., relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 3, secondo periodo, c.c..

Si segnala che la Politica di Remunerazione di cui alla presente Sezione I, predisposta nell'esercizio 2022, è stata approvata nella riunione assembleare del 27 aprile 2022 con il voto unanime favorevole dei soci presenti pari al 95 % del capitale sociale.

Nessuno dei soci ha espresso motivazioni rispetto al proprio voto.

#### **1) Governance della Politica di Remunerazioni**

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione e approvazione della Politica di Remunerazione sono l'Assemblea degli Azionisti, il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione e il Collegio Sindacale.

### L'Assemblea degli Azionisti:

- determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;
- delibera sulla Sezione I della Relazione con votazione vincolante in conformità a quanto previsto dall'art. 123, comma 3 ter del TUF;
- delibera sulla Sezione II della Relazione, con votazione non vincolante.

### Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione (di seguito anche Comitato) composto da consiglieri non esecutivi, la maggior parte dei quali indipendenti, garantendo che almeno un componente del Comitato sia in possesso di adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato per la Remunerazione e previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica per la Remunerazione;
- approva la Relazione sulla Remunerazione, predisposta in conformità dei criteri e principi applicativi di cui all'art. 5 del Codice di Corporate Governance, da sottoporre all'Assemblea degli azionisti.

### Il Comitato per la Remunerazione:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" di cui all'art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/1998 e successive modifiche (nel seguito, la "Relazione sulla Remunerazione") e, in particolare, la politica per la remunerazione degli amministratori, degli eventuali direttori generali, del top management, nonché – tenendo conto di quanto previsto dall'art. 2402 del Codice Civile – dei sindaci per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- esamina annualmente il contenuto del voto in tema di Relazione sulla Remunerazione espresso dall'Assemblea degli Azionisti sulla Politica di Remunerazione, nonché sui compensi corrisposti nel precedente esercizio finanziario ed esprime un parere al riguardo al Consiglio di Amministrazione;
- presenta proposte o esprime pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tali remunerazioni, monitorando l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione al riguardo;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione al suo interno;
- monitora la concreta applicazione della Politica di Remunerazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri amministratori investiti di particolari cariche, formulando al Consiglio di Amministrazione la propria proposta in merito all'attribuzione di tale componente;
- monitora l'applicazione delle ulteriori decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione;

- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica di Remunerazione adottata formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
  - svolge i compiti eventualmente richiesti dalla procedura in tema di operazioni con parti correlate adottata dalla Società;
- svolge gli ulteriori compiti in materia di remunerazione che si rendessero necessari anche in applicazione delle raccomandazioni del Codice.

Il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, qualora ne venga ravvisata la necessità.

I componenti sono individuati, come sopra descritto, tra i Consiglieri in possesso di adeguate competenze ed esperienze in materia giuridica, contabile e finanziaria.

I Consiglieri che compongono il Comitato sono:

<b>Carica</b>	<b>Nome e Cognome</b>
Amministratore Indipendente Presidente del Comitato	Nicoletta Molinari
Amministratore Indipendente	Pierpaolo Florian
Amministratore non Indipendente	Edoardo Iacopozzi

Gli attuali componenti sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 12 maggio 2021.

Nel corso del 2022 il Comitato si è riunito in 6 occasioni.

La partecipazione dei componenti del Comitato è risultata pari al 100% quanto al Presidente e al Consigliere Pierpaolo Florian e all'83% quanto al Consigliere Edoardo Iacopozzi.

Alla data odierna sono previste indicativamente 4 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2023.

Nel corso dell'anno 2022 il Comitato non si è avvalso di consulenti esterni per l'espletamento della propria attività.

#### Il Collegio Sindacale:

- esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica delle Remunerazioni;
- partecipa attraverso il Presidente o altro sindaco delegato alle riunioni del Comitato Remunerazioni.

#### **2) Finalità e linee generali della Politica di Remunerazione.**

La Politica di Remunerazione è definita tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti al fine di:

- allineare gli interessi del management a quelli degli azionisti, perseguiendo l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo, attraverso la realizzazione di un forte legame tra retribuzione e performance;
- collegare il perseguiimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, attraverso la definizione di un mix retributivo adeguato ad attrarre e trattenere talenti nel lungo termine, per mezzo di sistemi di incentivazione, che assegnano obiettivi, di natura finanziaria e non finanziaria, in linea con i piani strategici definiti dalla Società;
- riconoscere il merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo individuale dei manager.

La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore professionale dei soggetti coinvolti e consentire un adeguato bilanciamento delle componenti fisse e variabili con l'obiettivo di creare valore sostenibile nel medio e lungo periodo e di garantire un collegamento diretto tra retribuzione e specifici obiettivi di performance ed è pertanto suddivisa tra una componente fissa e una variabile nonché dall'attribuzione di benefits:

a) la componente fissa è correlata:

- (i) alla specializzazione professionale;
- (ii) al ruolo organizzativo ricoperto;
- (iii) alle responsabilità

ed è comunque sufficiente a remunerare l'amministratore o il dirigente anche nel caso in cui la componente variabile non sia erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

- b) la componente variabile è correlata alla performance nel breve periodo sia con riferimento alla performance individuale che ai risultati della Società e di Gruppo, tenendo conto degli obiettivi strategici e dei relativi rischi d'impresa assunti dalla Società e dal Gruppo. La componente variabile prevede un limite massimo con obiettivi di performance predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. La corresponsione della componente variabile è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione. Gli obiettivi di performance hanno natura finanziaria e non finanziaria e tengono conto di criteri relativi alla responsabilità sociale d'impresa.
- c) i benefits hanno l'obiettivo di assicurare un'offerta di remunerazione complessiva quanto più possibile competitiva e allineata alla migliore prassi del mercato e pertanto il pacchetto retributivo degli Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche può essere completato da benefits non monetari, quali ad esempio l'auto aziendale ad uso promiscuo, la c.d. carta carburante, forme di assicurazione sanitaria integrativa.

#### Forme di incentivi a lungo termine

La componente variabile della Politica delle Remunerazioni non prevede l'attribuzione di forme di incentivazione di medio lungo periodo.

#### Patti di non concorrenza

Potranno essere sottoscritti patti di non concorrenza, con i propri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché con altre risorse con funzioni direttive, collegati alla cessazione dalla carica o alla risoluzione del rapporto di lavoro, al fine di tutelare l'interesse commerciale e concorrenziale del Gruppo.

### Piani di stock option

Non sono previsti piani di stock option in favore dei propri Amministratori o Dirigenti con Responsabilità strategica.

### Meccanismi di claw-back.

A partire dall'anno 2022, il Consiglio di Amministrazione su conforme proposta del Comitato per le Remunerazioni ha introdotto per i Dirigenti con funzioni strategica nonché per tutti i dipendenti cui sono attribuiti MBO, meccanismi contrattuali che consentono di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di eventuale differimento), maturate in forza di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, a prescindere dalla responsabilità dell'errore, o nel caso il raggiungimento degli obiettivi sia imputabile a comportamenti dolosi o gravemente colposi, posti comunque in essere in violazione delle norme di riferimento.

### Riferimento alle politiche retributive di altre società.

La Politica di Remunerazioni è definita tenendo conto delle prassi e tendenze del mercato al fine di attrarre e mantenere risorse professionali qualificate e adeguatamente motivate, attraverso la definizione di livelli retributivi competitivi e la garanzia di equità interna e trasparenza ed è svolta avvalendosi della collaborazione di Mercer Italia Srl in qualità di esperto indipendente.

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

Non fa parte della prassi del Gruppo stipulare con Amministratori o Dirigenti con Responsabilità Strategica accordi che regolino *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto ad iniziativa della Società o del singolo (cd "paracadute").

Fermi restando, in ogni caso, gli obblighi di legge e/o contrattuali, gli accordi eventualmente raggiunti per la cessazione del rapporto con il Gruppo si ispirano ai benchmark di riferimento in materia nei limiti definiti dagli accordi contrattuali nazionali, dalla giurisprudenza e dalle prassi vigenti.

In caso di interruzione del rapporto in essere con il Gruppo per motivi diversi dalla giusta causa, l'orientamento è ricercare accordi per la risoluzione del rapporto in termini consensuali.

### Deroghe consentite alla presente Politica per le Remunerazioni

In presenza di circostanze eccezionali – per tali intendendosi, conformemente a quanto disposto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF, solamente le situazioni in cui la deroga alla Politica di Remunerazione è necessario ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurare la capacità di stare sul mercato – la Società potrà derogare ai seguenti elementi della presente Politica:

- (i) variazione del rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile;
- (ii) variazione degli obiettivi di performance e/o dei rispettivi pesi, relativamente alle componenti variabili annuali (MBO).

Tali deroghe dovranno essere approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta o comunque sentito il parere del Comitato Remunerazioni, con delibera motivata e nel rispetto di quanto stabilito dalla "Procedura sulle operazioni con parti correlate del Gruppo Acinque S.p.A.".

Le circostanze eccezionali possono includere, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, operazioni straordinarie non precedentemente pianificate (es. ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione); shock esogeni di natura non prevedibile e di entità straordinaria e/o di carattere regolatorio/normativo; modifiche all'assetto organizzativo, gestionale e amministrativo della Società tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo; azioni volte ad attrarre/trattenere figure chiave laddove i vincoli contenuti nella politica approvata dovessero costituire un limite alla creazione di valore e alla sostenibilità dell'impresa nel lungo periodo.

## **Capitolo 2**

### **Remunerazione degli Amministratori**

Ad integrazione dei compensi spettanti a ciascun componente del Consiglio di Amministrazione, determinati nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ., agli amministratori investiti di particolari cariche viene attribuita un'ulteriore remunerazione da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche è costituita di:

- (i) una componente fissa annua, che tiene conto delle particolari cariche di cui gli amministratori sono investiti; e
- (ii) una componente variabile di breve periodo definita attraverso un sistema c.d. MBO - "Management by Objective".

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2023 è composto di una parte comune pari al 55% legata ad indicatori economici finanziari secondo la seguente articolazione:

- Conseguimento del valore di EBITDA di Gruppo, pari a 75,2 milioni di euro (peso 30%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti di Gruppo, intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo pari a 72,6 milioni di euro (peso 15%);
- Conseguimento del valore di Cash Flow Industriale di Gruppo, inteso come Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali pari a 8,1 milioni di euro (peso 10%).

e di una parte individuale pari al 45% secondo la seguente articolazione:

- Conseguimento di progetti strategici legati allo sviluppo dei business Ambiente, Reti ed Energia e Tecnologie Smart ed allo sviluppo della struttura organizzativa della Corporate (peso 26%);
- Conseguimento di progetti legati specificatamente alla sostenibilità, all'incremento della sicurezza e all'inclusione delle persone del Gruppo (peso 19%)

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è determinata dal Consiglio di Amministrazione, nell'ambito della ripartizione della remunerazione definita dall'Assemblea ex art. 2389, co. 1, cod. civ., prevedendo un compenso aggiuntivo, tenuto conto dell'impegno richiesto a ciascun amministratore non esecutivo, in particolare per la partecipazione ad uno o più comitati.

La remunerazione degli amministratori non esecutivi è stabilita in misura fissa e non è legata ai risultati economici.

Per tutti gli amministratori, in linea con le best practices internazionali, è prevista una polizza assicurativa c.d. "*D&O (Directors & Officers) Liability*" a copertura dell'eventuale responsabilità civile verso terzi di cui gli organi sociali potrebbero essere chiamati a rispondere nell'esercizio delle loro funzioni, e quindi finalizzata a tenere indenne il Gruppo dagli oneri derivanti dal risarcimento conseguente alle previsioni stabilite in materia di mandato e una copertura assicurativa per infortuni nell'espletamento del proprio mandato.

## **Capitolo 3** **Remunerazione dell'organo di controllo**

Il compenso, su base annua, spettante ai componenti del Collegio Sindacale per la carica è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina.

Come per gli amministratori è prevista una polizza assicurativa c.d. "*D&O (Directors & Officers) Liability*" a copertura dell'eventuale responsabilità civile verso terzi e una copertura assicurativa per infortuni nell'espletamento del proprio mandato.

## **Capitolo 4** **Remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica**

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è composta da:

- (i) una componente fissa annua linda;
- (ii) una componente variabile di breve periodo;
- (iii) benefits.

La quota di remunerazione variabile, legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo nonché al raggiungimento di obiettivi individuali di performance preventivamente individuati, non potrà essere preponderante rispetto alla componente fissa della remunerazione del dirigente; il relativo limite massimo è fissato al 20% della RAL.

Gli obiettivi alla base del conseguimento della componente di retribuzione variabile vengono definiti attraverso un sistema c.d. MBO - "Management by Objective" - caratterizzato, ad eccezione delle società assoggettate ad unbundling funzionale, da un'impostazione comune ed organica atta a rappresentare l'unicità del gruppo e l'interdipendenza delle attività delle diverse funzioni.

Il sistema di MBO viene proposto dal Direttore Risorse Umane, Integration e Change Management ed in seguito discusso ed elaborato con l'Amministratore Delegato e approvato relativamente alle sue linee guida dal Comitato Remunerazioni.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine dell'anno di riferimento la retribuzione variabile non viene corrisposta.

Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2023 è composto da **una parte comune (50%)** legata ad indicatori economici e finanziari secondo la seguente articolazione:

Per le Business Units:

- Conseguimento del valore di EBITDA del Gruppo pari a 75,2 milioni di euro (peso 25%);
- Conseguimento del valore di EBITDA di Business Unit pari a 31,8 milioni di euro per la BU Energia e Tecnologie Smart; 26,5 milioni di euro per la BU Vendita e 9,9 milioni di euro della BU Ambiente (peso 10%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo totali di Business Unit pari a 27,8 milioni di euro per la BU Energia e Tecnologie Smart; 2,5 milioni di euro per la BU Vendita e 5,9 milioni di euro della BU Ambiente (peso 10%);
- Con peso 5%, conseguimento del valore del Cash Flow Industriale di Business Unit inteso come Ebitda +/- Delta CCN - Capex totali pari a 2,8 milioni di euro per la BU Energia e Tecnologie Smart; 4,3 milioni di euro della BU Ambiente; per la BU Vendita - 2,6 milioni di euro e conseguimento del valore di budget del Days Sales Outstanding (DSO), inteso come numero medio di giorni impiegati per incassare i crediti dai clienti.

Per la Business Unit Reti, che opera in regime di unbundling:

- Conseguimento del valore di EBITDA di BU Reti pari a 35,7 milioni di euro (peso 25%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo totali di BU Reti pari a 27,1 milioni di euro (peso 12,5%);
- Conseguimento del valore del Days Sales Outstanding (DSO) di BU Reti, inteso come numero medio di giorni impiegati per incassare i crediti dai clienti (peso 7,5%);
- Conseguimento del valore del Cash Flow Industriale di BU Reti inteso come Ebitda +/- Delta CCN - Capex totali pari a 12,8 milioni di euro (peso 5%).

Per la Corporate:

- Conseguimento del valore di EBITDA del Gruppo pari a 75,2 milioni di euro (peso 25%);
- Rispetto del valore delle Opex interne ed esterne di competenza pari ad un totale di 31,1 milioni di euro (peso 10%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo totali di Gruppo pari a 72,6 milioni di euro (peso 10%);
- Conseguimento del valore di Cash Flow Industriale di Gruppo inteso come Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali pari a 8,1 milioni di euro (peso 5%)

e da **una parte individuale (50 %)**, legata alla posizione organizzativa ricoperta e al Business gestito, secondo la seguente articolazione:

- Conseguimento di progetti strategici legati allo sviluppo dei business relativi alle Business Unit di competenza o allo sviluppo e miglioramento dei servizi offerti dalla Corporate (peso 25%);
- Conseguimento di progetti legati specificatamente alla sostenibilità, l'incremento della sicurezza e l'inclusione delle persone del Gruppo (peso 15%);
- Conseguimento dei livelli attesi delle competenze manageriali comprese all'interno del modello manageriale di Gruppo (peso 10%).

I benefits previsti per i dirigenti con Responsabilità Strategica sono costituiti da:

- Polizze assicurative (infortuni professionali e extra-professionali; invalidità permanente da malattia e vita);
- Copertura sanitaria prevista da CCNL e integrativa;
- Autovettura ad uso promiscuo e utilizzo della carta carburante;

\*\*\*\*\*

**SEZIONE II**  
**Compensi erogati nell'anno 2022**

\*\*\*\*\*

**Parte A**

La presente Parte A della Sezione II della Relazione sulla Remunerazione fornisce la rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione, rispettivamente, degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

## **Compenso degli Amministratori**

L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2021 in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione, ha stabilito un compenso complessivo, ex art. 2389 comma 1 c.c., per la remunerazione degli amministratori demandando al Consiglio di Amministrazione la ripartizione dello stesso.

Nel dettaglio, l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato un compenso complessivo annuo lordo pari a € 575.000 che il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di ripartire come di seguito riportato:

- |                       |                |
|-----------------------|----------------|
| ➤ Presidente          | € 75 mila      |
| ➤ Vice Presidente (2) | € 40 mila      |
| ➤ Consiglieri (10)    | € 18 mila cad. |

All'Amministratore Delegato, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del c.c., è stato altresì attribuito nel corso della riunione consigliare del 19 dicembre 2022, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale un ulteriore compenso fisso su base annua pari a € 150 mila, nonché, con deliberazione in data 15 marzo 2023, un compenso variabile annuo pari ad € 66 mila, subordinato al conseguimento di specifici obiettivi di breve periodo (MBO).

Il Consiglio di Amministrazione, in sede di istituzione dei comitati consiliari, ha altresì stabilito di corrispondere, in coerenza con le responsabilità connesse all'incarico, un ulteriore compenso ai componenti del Comitato Controllo e Rischi (CCR) cui sono stati affidati anche i compiti del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate. Ai componenti del Comitato Remunerazione è stato attribuito un gettone di presenza per ciascuna riunione.

Nello specifico sono stati attribuiti i seguenti ulteriori compensi:

- |                  |          |
|------------------|----------|
| ➤ Presidente CCR | € 8 mila |
| ➤ Componenti (2) | € 5 mila |

Il gettone di presenza per i componenti del Comitato Remunerazione è stato fissato in € 450 a seduta.

## **Retribuzione variabile erogata all'Amministratore delegato**

Relativamente alla componente di retribuzione variabile dell'Amministratore delegato, si segnala che lo stesso ha conseguito una percentuale di raggiungimento dei propri obiettivi, relativi all'anno 2021, pari al 101,5%.

In particolare, la percentuale di conseguimento totale è stata raggiunta grazie a:

- Obiettivi economico/finanziari per un totale di 57,5/50 punti percentuali, in considerazione di:
  - Ebitda di Gruppo pari a 76,2 milioni di euro: conseguito in misura pari al 120%;
  - Realizzazione degli investimenti di Gruppo al netto delle operazioni di M&A per € 75,7 milioni: conseguito in misura pari al 104%.
- Obiettivi individuali per un totale di 44/50 punti percentuali, grazie a:
  - Progetti strategici riguardanti programmi di cambiamento culturale e trasformazione digitale, progettazione e/o implementazione di nuovi impianti produttivi: conseguito nella misura del 80%;
  - Progetti di sostenibilità riguardanti riduzione perdite idriche e emissioni CO2: conseguito nella misura del 120%

Il corrispettivo erogato a titolo retribuzione variabile è stato pari ad €. 66.990.  
Il rapporto tra corrispettivo variabile e fisso è stato pari al 40%.

**Indennità e/o altri benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'esercizio.**

Non sono stati erogati benefici e/o indennità per cessazione di carica o risoluzione di rapporto con l'Amministratore delegato.

**Deroga alla politica delle remunerazioni applicata in circostanze eccezionali**

Nel corso dell'anno, in considerazione della situazione geopolitica venutasi a determinare per effetto del conflitto Russia Ucraina e dei conseguenti impatti di carattere economico finanziari legati alle maggiorazioni dei costi degli appalti e forniture di beni, il Consiglio di Amministrazione in data 9 novembre 2022, su conforme proposta del Comitato Remunerazioni a seguito della rimodulazione di Budget apportata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 23 settembre, ha rideterminato l'entità degli investimenti oggetto di MBO dell'Amministratore Delegato in 66,3 milioni in luogo degli originari 77,5 milioni.

**Informazioni sull'eventuale applicazione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (malus ovvero restituzione di compensi variabili "claw-back")**

Nel corso dell'anno 2022 non ha trovato applicazione alcun meccanismo di correzione ex post della componente variabile.

**Informazioni di confronto riferite agli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022 e Pay Ratio\*.**

Le remunerazioni dei soggetti per i quali le informazioni sono state fornite nominativamente nella Relazione non hanno subito variazioni negli esercizi 2019, 2020 e 2021 se non relativamente alla remunerazione variabile dell'Amministratore delegato che nell'anno 2022 è stata conseguita nella misura del 101,5 % a confronto con il 104,8 % del 2021 e del 100 % dell'anno 2020.

Risultati del Gruppo	EBITDA	EBIT	Risultato netto (pre-attribuzione quota ai terzi)	Valore azione (ultimo giorno negoziazione calendario borsa)
Anno 2019	€/000 71.571	€/000 28.033	€/000 18.790	€ 2,00
Anno 2020	€/000 75.561	€/000 25.000	€/000 18.499	€ 2,28
Anno 2021	€/000 89.489	€/000 31.053	€/000 44.861	€ 2,47
Anno 2022	€/000 100.345	€/000 37.343	€/000 30.806	€ 2,06

- La remunerazione annua lorda (RAL) media dei dipendenti del Gruppo ed il Pay Ratio sono i seguenti:

	RAL media	Pay Ratio
2019	36.659,68 €	4,09
2020	36.328,77 €	4,13
2021	36.512,79 €	4,11
2022	36.635,74 €	4,09

(\*Pay Ratio: rapporto tra la remunerazione totale percepita dall'Amministratore delegato e la retribuzione media dei dipendenti del Gruppo)

### **Compenso del Collegio Sindacale**

L'Assemblea degli Azionisti del 27 aprile 2022, in occasione della nomina del Collegio Sindacale, ha stabilito per i componenti dello stesso i seguenti compensi:

- Presidente        € 25 mila
- Sindaci effettivi    € 15 mila

I sindaci supplenti non hanno percepito alcun compenso.

### **Dirigenti con Responsabilità strategica**

Al 31 dicembre 2022 figurano 7 Dirigenti con Responsabilità Strategica di cui 3 presso l'Emittente e 4 presso società del Gruppo.

Nel corso dell'anno non è cambiata la composizione numerica dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Con decorrenza dal 6 giugno 2022 si è provveduto sostituire una figura di Dirigente con responsabilità strategica con altro Dirigente a seguito della cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento per giustificato motivo oggettivo del primo.

## Parte B

Le sottostanti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2022, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, dalla Società e da società da quest'ultima controllate o collegate e le partecipazioni detenute dagli stessi.

### **Compensi relativi ai Consiglieri**

(vedere tabella 1)

### **Compensi relativi al Collegio sindacale**

(vedere tabella 2)

### **Compensi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica**

(vedere tabella 3)

### **Partecipazioni detenute nella Società dai componenti degli organi di amministrazione e di controllo:**

Nessun componente degli organi di amministrazione e di controllo ha detenuto partecipazioni della Società nel corso dell'anno 2022.

\*\*\*\*\*

Nel corso della riunione assembleare del 27 aprile 2022 i soci hanno condiviso il contenuto di cui alla presente relazione con voto unanime favorevole del 100% dei presenti pari al 95% del capitale sociale. Nessuno dei soci ha espresso motivazioni rispetto al proprio voto.

Nella riunione assembleare del 27 aprile 2021 i soci avevano condiviso il contenuto di cui alla presente relazione con voto favorevole del 94,66% dei presenti pari al 88,71 % del capitale sociale, e con il voto contrario del 5,33 % dei presenti pari al 4,99% del capitale sociale. Nessuno dei soci aveva espresso motivazioni rispetto al proprio voto.

\*\*\*\*\*

Monza, 15 marzo 2023

*Il Presidente Consiglio di Amministrazione  
Marco Canzi*

TABELLA 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione.

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi variabili non equity	Benefici non monetari					
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marco Canzi	Presidente	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		75.000							75.000			
(II) Totale		75.000							75.000			
Giuseppe Paolo Busnelli	Vice Presidente	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		50.000		8.000					58.000			
(II) Totale		50.000		8.000					58.000			
Nicoletta Molinari	Vice Presidente	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000		2.700					42.700			
(II) Totale		40.000		2.700					42.700			
Paolo Soldani	Amministratore Delegato	1 gennaio 2021 al 30 novembre 2022	30-nov-22									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		16.500							16.500*			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio - Compensi da controllate e collegate		137.500		66.990					204.490*			
(II) Compensi da controllate e collegate		45.833							45.833**			
(III) Totale		195.666		66.990					266.823			
Stefano Cetti	Amministratore Delegato	1 dicembre al 31 dicembre 2022	Bilancio 2022									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.500							1.500			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio - Compensi da controllate e collegate		12.500							12.500			
(II) Compensi da controllate e collegate		6.000							6.000			
(III) Totale		14.000							14.000*			
Annamaria Arcudi	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000							18.000			
(II) Compensi da controllate e collegate		6.000							6.000			
(III) Totale		24.000							24.000*			
Maria Ester Benigni	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000							18.000			
(II) Totale		18.000							18.000*			
Pierpaolo Florian	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000		2.700					20.700			
(II) Totale		18.000		2.700					20.700			
Edoardo Iacopozzi	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000		2.250					20.250			
(II) Totale		18.000		2.250					20.250*			
Roberta Marabese	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000							18.000			
(II) Totale		18.000							18.000			
Paola Musile Tanzi	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2023	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000		5.000					23.000			
(II) Totale		18.000		5.000					23.000			
Claudia Mensi	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000							18.000			
(II) Totale		18.000							18.000*			
Maria Angela Nardone	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000							18.000			
(II) Totale		18.000							18.000*			
Pietro Scibona	Consigliere	1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022	Bilancio 2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		18.000		5.000					23.000			
(II) Totale		18.000		5.000					23.000			

\* compenso versato alla società di appartenenza

\*\* compenso versato alla emittente

Nella colonna (1) i "**Compensi fissi**" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente. (\*)

Nella colonna (2) i "**Compensi per la partecipazione a comitati**" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi. (\*)

Nella colonna (3), sezione "**Bonus e altri incentivi**", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del *bonus* eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (B1). (\*)

(\*) Periodo così sostituito con delibera n. 21623 del 10.12.2020.

TABELLA 2: Compensi corrisposti ai componenti del Collegio Sindacale.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi					
Lucia Milani		1 gennaio 2021 - 27 aprile 2022	Bilancio 2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				8.333					8.333		
(II) Totale				8.333					8.333		
Roberta Ricco		1 gennaio 2021 - 27 aprile 2022	Bilancio 2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000					5.000		
(II) Totale				5.000					5.000		
Giovanni Casartelli		1 gennaio 2021 - 27 aprile 2022	Bilancio 2021								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				5.000					5.000		
(II) Totale				5.000					5.000		
Fabrizio Nardin		28 aprile 2022 - 31 dicembre 2022	Bilancio 2024								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16.666					16.666		
(II) Totale				16.666					16.666		
Fabio Enrico Pessina		28 aprile 2022 - 31 dicembre 2022	Bilancio 2024								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000					10.000		
(II) Totale				10.000					10.000		
Annalisa Raffaella Donesana		28 aprile 2022 - 31 dicembre 2022	Bilancio 2024								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				10.000					10.000		
(II) Totale				10.000					10.000		

Nella colonna (1) i "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente. (\*)

Nella colonna (2) i "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi. (\*)

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*rested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del *bonus* eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (B1). (\*)

(\*) Periodo così sostituito con delibera n. 21623 del 10.12.2020.

TABELLA 3: Compensi corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.

(A)	(B)	(C)	(D)	(I)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
						Compensi variabili non equity						
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Dirigenti con Responsabilità Strategica (n. 7 dirigenti)	2022											
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (n. 3 dirigenti)				431.729,75		86.807,48				518.537,23		
(II) Compensi da controllate e collegate (n. 4 dirigenti)				506.736,77		92.600,19				599.336,96		374.973,00
(III) Totale				938.466,52		179.407,67				1.117.874,19		374.973,00

Nella colonna (1) i "Compensi fissi" sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente. (\*)

Nella colonna (2) i "Compensi per la partecipazione a comitati" sono indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi. (\*)

Nella colonna (3), sezione "Bonus e altri incentivi", sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. L'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio non si è ancora realizzata e anche per la parte del bonus eventualmente soggetta a differimento. In nessun caso sono inclusi i valori delle stock-option assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 2B e 4, riga (B1). (\*)

Nella colonna (8) "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicati i compensi maturati, anche se non ancora corrisposti, per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato