



ACINQUE SPA

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

www.acinque.it

approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 8 marzo 2024

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 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 in due sezioni:

Sezione I - in conformità con gli artt. 123-ter TUF e 9-bis della Direttiva – la sezione 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 – questa sezione, 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 8 marzo 2024, su proposta del Comitato Remunerazione, e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci del 23 aprile 2024.

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.

SEZIONE I

Capitolo 1

Politica sulla Remunerazione

La presente sezione 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 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 2023, è stata approvata nella riunione assembleare del 27 aprile 2023 con il voto unanime favorevole dei soci presenti pari all'86,70 % 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 di Amministrazione in possesso di adeguate competenze ed esperienze in materia giuridica, contabile e finanziaria.

I Consiglieri che compongono il Comitato sono:

| Carica | Nome e Cognome |
|---|--------------------|
| 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 2023 il Comitato si è riunito in 5 occasioni.

La partecipazione dei componenti del Comitato è risultata pari al 100% quanto al Presidente e al Consigliere Pierpaolo Florian e all'80% quanto al Consigliere Edoardo Iacopozzi.

Alla data odierna sono previste indicativamente 6 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2024.

Nel corso dell'anno 2023 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 perseguitamento 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.

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 rientra nella 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 perseguitamento 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 2024 è composto di una parte comune pari al 50% legata ad indicatori economici finanziari secondo la seguente articolazione:

- Conseguimento del valore di EBITDA di Gruppo, pari a 86,1 milioni di euro (peso 30%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti di Gruppo, intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo pari a 65,2 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 64,8 milioni di euro (peso 10%).

e di una parte individuale pari al 50% secondo la seguente articolazione:

- Conseguimento di progetti strategici legati allo sviluppo dei business Ambiente, Reti e Infrastrutture e Vendita e Soluzioni Energetiche ed allo sviluppo della struttura organizzativa della Corporate (peso 25%);
- Conseguimento di progetti legati specificatamente alla sostenibilità in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all'impatto ambientale, sociale e di governance del Gruppo Acinque nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera (peso 25%).

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 londa;
- (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 sottoposte 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 2024 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 86,1 milioni di euro (peso range 20%-25%);
- Conseguimento del valore di EBITDA di Business Unit pari a 9 milioni di euro per la BU Ambiente, 52,4 milioni di euro per la BU Vendita e Soluzioni energetiche e 60,2 milioni di euro per la BU Reti e Infrastrutture (peso 10%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo totali di Business Unit pari a 8,8 milioni di euro per la BU Ambiente, 8,9 milioni di euro della BU Vendita e Soluzioni energetiche e 47,3 milioni di euro per la BU Reti e Infrastrutture (peso range 10%-15%);
- Con peso 5%, conseguimento del valore del Cash Flow Industriale di Business Unit inteso come Ebitda +/- Delta CCN - Capex totali pari a -0,9 milioni di euro per la BU Ambiente e 8,5 milioni di euro per la BU Reti e Infrastrutture; per la BU Vendita e Soluzioni Energetiche 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 Corporate:

- Conseguimento del valore di EBITDA del Gruppo pari a 86,1 milioni di euro (peso range 25%-30%);
- Rispetto del valore delle Opex interne ed esterne di competenza pari ad un totale di 38,5 milioni di euro (peso range 10%-15%);
- Conseguimento del valore degli Investimenti intesi come Capex di Mantenimento e Sviluppo totali di Gruppo o di competenza e/o conseguimento del valore di Cash Flow Industriale di Gruppo inteso come Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali (peso range 5%-15%);

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 20%);
- Conseguimento di progetti legati specificatamente alla sostenibilità in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all'impatto ambientale, sociale e di governance del Gruppo Acinque nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera (peso 20%);
- 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 2023

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 27 aprile 2023, 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 2023, pari al 94,87%.

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

- Obiettivi economico/finanziari per un totale di 49,27/55 punti percentuali, in considerazione di:
 - Conseguimento del valore di EBITDA del Gruppo pari a 92,00 milioni di euro: conseguito in misura pari al 120,00%;
 - Realizzazione degli investimenti di Gruppo al netto delle operazioni di M&A pari a € 64,00 milioni di euro: conseguito in misura pari al 88,48%;
 - Conseguimento del valore di Cash Flow Industriale di Gruppo, inteso come Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali pari a -78,66 milioni di euro: conseguito in misura pari allo 0,00%
- Obiettivi individuali per un totale di 45,60/45 punti percentuali, grazie a:

- Conseguimento di progetti strategici legati allo sviluppo dei business Ambiente, Reti ed Energia e Tecnologie Smart ed allo sviluppo della struttura organizzativa della Corporate: conseguito nella misura del 30%;
- Conseguimento di progetti legati specificatamente alla sostenibilità, all'incremento della sicurezza e all'inclusione delle persone del Gruppo: conseguito nella misura del 15,60%;

Il corrispettivo erogabile a titolo di retribuzione variabile è pari ad €. 62,61 mila
Il rapporto tra corrispettivo variabile e fisso è stato pari al 41,74%.

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 2023 non sono state introdotte deroghe alla politica delle remunerazioni.,

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 2023 non ha trovato applicazione alcun meccanismo di correzione ex post della componente variabile.

Informazioni di confronto riferite agli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 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, 2021, 2022 e 2023 se non relativamente alla remunerazione variabile dell'Amministratore delegato che nell'anno 2023 è stata conseguita nella misura del 94,87% a confronto con il 111 % del 2022, 101,8 % del 2021 e del 104,68 % dell'anno 2020.

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 111 % a confronto con il 101,8 % del 2021 e del 104,68 % 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 |
| Anno 2023 | €/000 92.036 | €/000 28.009 | €/000 11.220 | € 2,04 |

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 |
| 2023 | 37.339,12 € | 4,02 |

(*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 2023 figurano 7 Dirigenti con Responsabilità Strategica di cui 3 presso l'Emittente e 4 presso società del Gruppo.

Nel corso dell'anno 2023 è cambiata la composizione numerica dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche ed in particolare si è passati da 7 a 6 unità. Questo è avvenuto a fronte dell'uscita per dimissioni volontarie del Dirigente con Responsabilità Strategiche con ruolo di BU leader della BU Reti, sostituito con decorrenza 8 settembre 2023 dal BU leader della BU Energie e Tecnologie Smart già Dirigente con Responsabilità Strategiche. Ciò è stato possibile grazie ad un profondo processo di revisione della struttura organizzativa del Gruppo Acinque che ha portato alla riduzione delle Business Units da 4 a 3 unità a far data 1° gennaio 2024.

Nel corso del 2023 inoltre si è verificata l'uscita dal Gruppo Acinque di ulteriori due Dirigenti con Responsabilità Strategiche sostituiti da altrettanti Dirigenti non aventi prima Responsabilità Strategiche. In particolare, in data 26 settembre 2023 è stato nominato un nuovo BU leader della BU Ambiente, sostituendo il precedente responsabile uscito per licenziamento per giusta causa ed in data 1° novembre 2023 è stata nominata la nuova CFO con carica di Dirigente preposto, sostituendo il precedente responsabile uscito per dimissioni volontarie.

Parte B

Le sottostanti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2023, 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 2023.

Nel corso della riunione assembleare del 27 aprile 2023 i soci hanno condiviso il contenuto di cui alla presente relazione con voto unanime favorevole dei presenti pari al 86,70% del capitale sociale. Nessuno dei soci ha espresso motivazioni rispetto al proprio voto.

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

Monza, 8 marzo 2024

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione
Marco Canzi*

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

| (A) | (B) | (C) | (D) | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
|--|-------------------------|---|-----------------------|----------------|---|-------------------------------|-----------------------|----------------|----------|--------------------------------|--|
| Nome e cognome | Carica | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Scadenza della carica | Compensi fissi | Compensi per la partecipazione a comitati | Compensi variabili non equity | Benefici non monetari | Altri compensi | Totale | Fair Value dei compensi equity | Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di |
| | | | | | | Bonus e altri incentivi | | | | | |
| Marco Canzi | Presidente | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 75.000 | | | | | 75.000 | | |
| (III) Totale | | | | 75.000 | | | | | 75.000 | | |
| Giuseppe Paolo Busnelli | Vice Presidente | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 40.000 | | | | | 40.000 | | |
| (III) Totale | | | | 40.000 | | | | | 40.000 | | |
| Nicoletta Molinari | Vice Presidente | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 40.000 | | | | | 40.000 | | |
| (III) Totale | | | | 40.000 | | | | | 40.000 | | |
| Stefano Cetti | Amministratore Delegato | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio - Compensi | | | | 168.000 | | | | | 230.610 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | | | | | | | | | | |
| (III) Totale | | | | | | | | | 230.610* | | |
| Annamaria Arcudi | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | 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 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | | | | | 18.000 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | | | | | 18.000* | | |
| Pierpaolo Florian | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | 2.250 | | | | 20.250 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | 2.250 | | | | 20.250 | | |
| Edoardo Iacopozzi | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | 1.800 | | | | 19.800 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | 1.800 | | | | 19.800* | | |
| Roberta Marabese | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | | | | | 18.000 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | | | | | 18.000 | | |
| Paola Musile Tanzi | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | 5.000 | | | | 23.000 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | 5.000 | | | | 23.000 | | |
| Claudia Mensi | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | | | | | 18.000 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | | | | | 18.000* | | |
| Maria Angela Nardone | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | | | | | 18.000 | | |
| (III) Totale | | | | 18.000 | | | | | 18.000* | | |
| Pietro Scibona | Consigliere | 1 gennaio 2023 al 31 dicembre 2023 | Bilancio 2023 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | | | 18.000 | 5.000 | | | | 23.000 | | |
| (III) 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 | Partecipazione agli utili | | | | |
| Fabrizio Nardin | | 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 | Bilancio 2024 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | 25.000 | | | | | | | 25.000 | | |
| (II) Totale | | 25.000 | | | | | | | 25.000 | | |
| Fabio Enrico Pessina | | 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 | Bilancio 2024 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | 15.000 | | | | | | | 15.000 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | 2.367 | | | | | | | 2.376 | | |
| (III) Totale | | 17.367 | | | | | | | 17.367 | | |
| Annalisa Raffaella Donesana | | 1 gennaio 2023 - 31 dicembre 2023 | Bilancio 2024 | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | 15.000 | | | | | | | 15.000 | | |
| (II) Totale | | 15.000 | | | | | | | 15.000 | | |

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 (*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 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. 6 dirigenti) | | 2023 | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio (n. 3 dirigenti) | | | | 391.683,94 | | 82.770,22 | | | | 474.454,16 | | |
| (II) Compensi da controllate e collegate (n. 3 dirigenti) | | | | 345.307,72 | | 72.600,01 | | | | 417.907,73 | | |
| (III) Totale | | | | 736.991,66 | | 155.370,23 | | | | 892.361,89 | | |

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 di 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 soggetto 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 altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e per impegni di non concorrenza. L'importo dei compensi per impegni di non concorrenza è indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento. (•)

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