



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 17 marzo 2025



## LETTERA DEL PRESIDENTE

Care Azioniste e cari Azionisti,

In qualità di Presidente del Comitato per la Remunerazione di Acinque, sono lieta di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2025.



Il 2024 ha rappresentato un anno di performance straordinaria, decisamente superiore alle attese, che permette al Gruppo di proiettarsi verso il futuro ed avanzare verso gli sfidanti obiettivi definiti nell'ambito del nuovo Piano Industriale 2025-2029.

Con il lancio del nuovo Piano, infatti, Acinque conferma come pilastri strategici per lo sviluppo sostenibile del Gruppo la Transizione Energetica e l'Economia Circolare, ribadendo la centralità della sostenibilità e dei fattori ESG per il proprio successo di lungo termine. Il Piano è lo strumento attraverso il quale Acinque intende proseguire nel proprio percorso verso un sistema energetico che promuove l'utilizzo delle rinnovabili, che ricorre alle leve dell'innovazione e dell'efficientamento, alle competenze e alla capacità di iniziativa, per generare sviluppo e una crescita attenta all'ambiente e alla qualità della vita nei centri urbani.

Il legame tra le Strategie e la Sostenibilità rappresenta un elemento cardine per Acinque, che ha identificato come leve abilitanti per raggiungere gli obiettivi di lungo periodo le persone e l'organizzazione, la sostenibilità e le comunità locali, l'innovazione digitale e la supply chain. Si tratta di fattori chiave che il Comitato ritiene prioritario riflettere all'interno della Politica di Remunerazione del Gruppo.

D'altra parte, la valorizzazione delle persone, l'attrattività e la retention dei talenti, l'inclusione, l'equità e l'eguaglianza di genere, il work life balance, la salute e la sicurezza delle persone che lavorano in tutta la catena del valore di Acinque rappresentano delle leve strategiche fondamentali per assicurare la capacità dell'organizzazione di poter evolvere e progredire nel tempo. A questo proposito, il Comitato condivide appieno l'orientamento del Gruppo di rafforzare ulteriormente la formazione, l'inclusività, la parità di genere ed un modello di welfare solido, ambiti su cui già oggi Acinque rappresenta un'eccellenza, ma che si vuole consolidare nell'ottica del miglioramento continuo.

Lo sforzo profuso negli anni dalla Società e dal Comitato ha reso possibile il raggiungimento di un traguardo storico per l'Emittente: nel 2024, è stato condotto un approfondimento sul divario salariale di genere all'interno del Gruppo, da cui è emersa la sostanziale assenza di Gender Pay Gap in Acinque.

Tale risultato si aggiunge a tanti altri raggiunti negli ultimi anni, tra cui il conseguimento della certificazione per la parità di genere UNI/PdR 125:2022 nell'autunno del 2022 tra le prime aziende italiane ed il raggiungimento della categoria Welfare Champion assegnata a sole 140 aziende italiane su 7.000 dal Welfare Index PMI nel 2024.

Nel corso del 2024 il Comitato per la Remunerazione ha ritenuto opportuno realizzare una verifica in merito al livello di disclosure in materia di Executive Compensation,



approfondendo la coerenza della Relazione rispetto alle pratiche di mercato ed agli orientamenti di investitori istituzionali e proxy advisors, consapevoli dell'importanza che ricopre la trasparenza su queste tematiche per il mercato finanziario e gli stakeholder aziendali. Alla luce delle risultanze dell'analisi, Acinque ha avviato un percorso teso a migliorare il livello della disclosure della Relazione sulla Remunerazione, con l'obiettivo di rappresentare in modo trasparente, chiaro e completo i processi di governo aziendale che regolano il suo funzionamento ed i contenuti relativi alle componenti retributive in essere.

Convinti che il percorso avviato possa rafforzare ulteriormente l'engagement tra il Gruppo e i suoi Azionisti, con la finalità di poter accogliere spunti di valore e valide considerazioni in chiave futura, ho il piacere di segnalare alcune novità:

1. Introduzione dell'Executive Summary della Relazione;
2. Rafforzamento della trasparenza in merito alle attività del Comitato;
3. Rafforzamento della trasparenza in merito al funzionamento della componente variabile.

Signore e Signori Azionisti, soddisfatta del lavoro sin qui svolto e convinta che il percorso di miglioramento contribuirà allo sviluppo ed al successo di lungo termine di Acinque, a nome di tutte le colleghe e di tutti i colleghi, che ringrazio per la loro disponibilità e la competenza che hanno messo a disposizione del Comitato, sottopongo dunque alla Vostra valutazione la presente Relazione.

Annamaria Di Ruscio  
*Presidente del Comitato per la Remunerazione*



## EXECUTIVE SUMMARY

Attraverso la sua politica di remunerazione, Acinque mira ad attrarre, motivare e trattenere persone che sono fondamentali per il successo sostenibile dell'azienda. Di seguito viene presentato un quadro di sintesi di tale politica, nel quale vengono indicate le finalità e le principali caratteristiche degli elementi retributivi che la caratterizzano.

Elemento retributivo	Finalità	Principali Caratteristiche
Remunerazione Fissa	<i>Remunera il ruolo ricoperto, per garantire una retribuzione di base adeguata e competitiva</i>	La componente fissa è correlata alla specializzazione professionale, al ruolo organizzativo ricoperto ed alle responsabilità
Componente Variabile (Piano MBO)	<i>Remunera la performance annuale, sulla base di indicatori oggettivi e misurabili</i>	<p>Indicatori di performance AD</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicatori economici e finanziari: Ebitda di Gruppo (30%), Investimenti di Gruppo (10%) e Cash Flow Industriale di Gruppo (10%)</li><li>• Indicatori individuali: Progetti strategici e sviluppo della struttura organizzativa (25%) e ESG (25%)</li></ul> <p>Indicatori di performance DRS Business Units</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicatori economici e finanziari: Ebitda di Gruppo (20%-25%), Ebitda di Business Unit (10%), Investimenti di Business Unit (10%-15%) e Cash Flow Industriale di Business Unit (5%)</li><li>• Indicatori individuali (50%), di cui 20% legato a temi ESG</li></ul> <p>Indicatori di performance DRS Corporate</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indicatori economici e finanziari: Ebitda di Gruppo (25%-30%), Opex interne ed esterne (10%-15%) e Investimenti di Gruppo (5%-15%)</li><li>• Indicatori individuali (50%), di cui 20% legato a temi ESG</li></ul> <p>Per tutti è previsto un massimo importo erogabile («Cap»)</p>
Benefits non monetari	<i>Integrano il pacchetto retributivo in un'ottica di total reward</i>	<p>Nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dalla normativa nazionale e con l'integrazione, rispetto alla Politica degli scorsi anni, relativa ai buoni pasto. I benefit prevedono, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Polizze assicurative (infortuni professionali e extra-professionali; invalidità permanente da malattia e vita)</li><li>• Copertura sanitaria prevista da CCNL e integrativa</li><li>• Autovettura ad uso promiscuo e utilizzo della carta carburante</li><li>• Buoni pasto / mensa</li></ul>



## 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 17 marzo 2025, su proposta del Comitato Remunerazione, e sarà sottoposta al voto dell'Assemblea dei soci del 28 aprile 2025.



## Principali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente

Acinque ha avviato un percorso teso a migliorare il livello della disclosure della Relazione sulla Remunerazione, con l'obiettivo di rappresentare in modo trasparente, chiaro e completo i processi di governo aziendale che regolano il suo funzionamento ed i contenuti relativi alle componenti retributive in essere. A tale proposito, le novità della presente Relazione a livello di miglioramento della qualità della trasparenza sono le seguenti:

1. Introduzione dell'Executive Summary della Relazione;
2. Rafforzamento della disclosure sulle attività del Comitato;
3. Rafforzamento della disclosure sul funzionamento della componente variabile.

Con riferimento ai contenuti della politica in materia di remunerazione, essa si sostanzia in continuità rispetto a quella dello scorso anno e non si evidenziano 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](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 era stata approvata nella riunione assembleare del 23 aprile 2024 con il voto unanime favorevole dei soci presenti pari all'95% del capitale sociale, sia con riferimento alla Sezione 1 che alla Sezione 2.

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:

### Composizione e responsabilità del Comitato per la Remunerazione

**Annamaria Di Ruscio**

*Amministratore Non Esecutivo  
e Indipendente*

**Giuseppe Basso**

*Amministratore Non Esecutivo  
e Indipendente*

**Elisabetta Piantoni**

*Amministratore Non Esecutivo*



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'AD 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 CdA 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**.

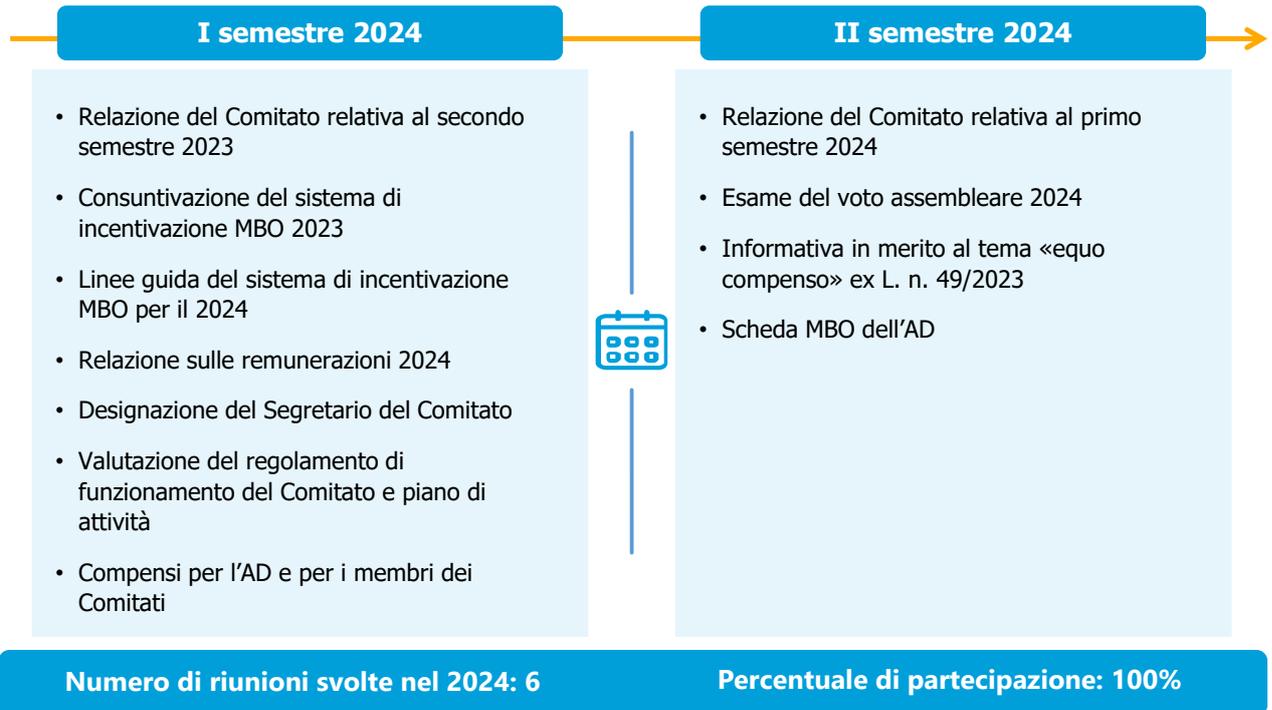
Il Comitato ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, qualora ne venga ravvisata la necessità.

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.

Gli attuali componenti sono stati nominati dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione in data 13 maggio 2024.



Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito in 6 occasioni. Di seguito sono riepilogate le principali attività svolte dal Comitato nel corso dell'anno.



Alla data odierna sono previste indicativamente 4 riunioni del Comitato nel corso dell'esercizio 2025.

Il Comitato si è avvalso della Società di consulenza TEHA Group per la predisposizione della presente Relazione sulla Politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

### **PERSONE E ORGANIZZAZIONE: EQUAL PAY**

Acinque assicura un ambiente di lavoro che garantisce pari opportunità, inclusione e assenza di discriminazione: nel 2024, avvalendosi della collaborazione della Società di consulenza Mercer in qualità di esperto indipendente, è stata realizzata un'analisi delle differenze retributive tra persone che ricoprono ruoli comparabili, non giustificate da elementi oggettivi e non riconducibili alla corretta applicazione della politica di remunerazione.

I risultati dimostrano il successo nell'applicazione delle mitigazioni salariali e l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere: **il divario retributivo di Acinque non spiegato da fattori oggettivi sulla Retribuzione Base è prossimo allo 0.**

#### 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, perseguendo 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 perseguimento 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, in un'ottica di total reward, 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 la Remunerazione ha introdotto per i Dirigenti con funzioni strategiche 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 della Società di consulenza Mercer 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 necessaria 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".

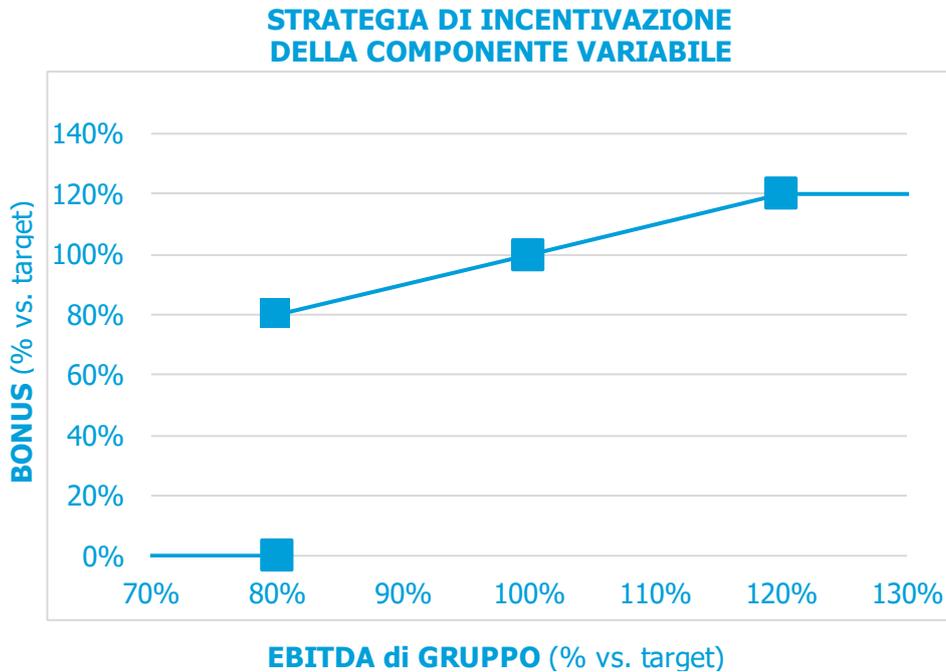
Lo schema del Sistema MBO nell'anno 2025 è articolato secondo il seguente schema:

	Parametri	Peso	Obiettivo di performance 2025
Componente comune	<b>EBITDA di Gruppo</b>	30%	<b>92,18 milioni €</b>
	<b>Investimenti di Gruppo</b> (Capex di Mantenimento e Sviluppo)	10%	<b>68,35 milioni €</b>
	<b>Cash Flow Industriale di Gruppo</b> (Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali)	5%	<b>26,86 milioni €</b>
	<b>Riduzione fondo ferie</b>	5%	<b>Budget</b>
Componente individuale	Progetti strategici legati allo <b>sviluppo dei business Ambiente, Reti e Infrastrutture e Vendita e Soluzioni Energetiche</b> ed allo sviluppo della <b>struttura organizzativa della Corporate</b>	25%	
	Progetti legati alla <b>sostenibilità</b> in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all' <b>impatto ambientale, sociale e di governance</b> del Gruppo Acinque <b>nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera</b>	25%	



In linea con le best practice di mercato e con le raccomandazioni di proxy advisor e investitori istituzionali, Acinque indica gli obiettivi ex ante per il 2025 degli indicatori della componente comune del sistema MBO.

La componente variabile non potrà mai essere superiore ad un cap pari al 120% del bonus target. In particolare, si riporta, a titolo esemplificativo, la strategia di incentivazione relativa all'Ebitda di Gruppo (che rappresenta il parametro più rilevante all'interno del sistema):



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 lorda;
- (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 People & Culture 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 2025 è composto da una parte comune (50%) legata ad indicatori economici e finanziari secondo la seguente articolazione:

	<b>Parametri COMUNI dei DRS di CORPORATE</b>	<b>Peso</b>	<b>Obiettivo di performance 2025</b>
<b>Componente individuale Corporate</b>  50%	<b>EBITDA di Gruppo</b>	20%-25%	<b>92,18 milioni €</b>
	<b>Opex interne ed esterne</b> di competenza	10%-15%	<b>38,83 milioni €</b>
	<b>Investimenti</b> (Capex di Mantenimento e Sviluppo) totali di Gruppo	0%-10%	<b>68,35 milioni €</b>
	<b>Cash Flow Industriale di Gruppo</b> (Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali)	5%	<b>26,86 milioni €</b>
	<b>Riduzione fondo ferie</b>	5%	<b>Budget</b>



	Parametri COMUNI dei DRS di BUSINESS UNIT	Peso	Obiettivo di performance 2025		
			BU Ambiente	BU Vendita e Soluzioni Energetiche	BU Reti e Infrastrutture
Componente comune Business Unit	<b>EBITDA di Gruppo</b>	15%-22,5%	<b>92,18 milioni €</b>	<b>92,18 milioni €</b>	<b>92,18 milioni €</b>
	<b>EBITDA di Business Unit</b>	10%	<b>7,64 milioni €</b>	<b>61,45 milioni</b>	<b>59,32 milioni €</b>
	<b>Investimenti di Business Unit</b> (Capex di Mantenimento e Sviluppo)	10%-15%	<b>10,41 milioni €</b>	<b>8,77 milioni €</b>	<b>37,85 milioni €</b>
	<b>Cash Flow Industriale di Business Unit</b> (Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali)	2,5%-5%	<b>-3,75 milioni €</b>	<b>59,38 milioni €</b>	<b>19,62 milioni €</b>
	<b>Riduzione fondo ferie</b>	5%	<b>Budget</b>	<b>Budget</b>	<b>Budget</b>

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

	Parametri	Peso
Componente individuale	Progetti strategici legati alle <b>Business Unit di competenza</b> o allo sviluppo e miglioramento dei <b>servizi offerti dalla Corporate</b>	20%
	Progetti legati alla <b>sostenibilità</b> in tutte le sue declinazioni ed in particolare relativamente all' <b>impatto ambientale, sociale e di governance</b> del Gruppo Acinque <b>nel mercato di riferimento e nei territori in cui opera</b>	20%
	<b>Competenze manageriali</b> comprese all'interno del modello manageriale di Gruppo	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;
- Buoni pasto.

\*\*\*\*\*



## SEZIONE II

### Compensi erogati nell'anno 2024

\*\*\*\*\*

#### 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 23 aprile 2024 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 nella riunione consigliare del 24 aprile 2024 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 11 giugno 2024, su proposta del Comitato Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, un ulteriore compenso fisso su base annua pari a € 150 mila, nonché 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 € 7,5 mila
- Componenti (3) € 3,5 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 2024, pari al 116,61%.

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

- Obiettivi economico/finanziari per un totale di 59,41 punti percentuali (rispetto a 50 punti percentuale al livello target), in considerazione:
  - Conseguimento del valore di EBITDA del Gruppo pari a 100,47 milioni di euro: conseguito in misura pari al 120,00%;
  - Realizzazione degli investimenti di Gruppo al netto delle operazioni di M&A pari a € 72,00 milioni di euro: conseguito in misura pari al 114,11%;
  - Conseguimento del valore di Cash Flow Industriale di Gruppo, inteso come Ebitda di Gruppo +/- Delta CCN - Capex totali pari a 136,85 milioni di euro: conseguito in misura pari allo 120,00%
- Obiettivi individuali per un totale di 57,20 punti percentuali (rispetto a 50 punti percentuale al livello target), 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 28,40%;
  - Conseguimento di progetti legati specificatamente alla sostenibilità, all'incremento della sicurezza e all'inclusione delle persone del Gruppo: conseguito nella misura del 28,80%.

Il corrispettivo erogabile a titolo di retribuzione variabile è pari ad € 76,96 mila.  
Il rapporto tra corrispettivo variabile e fisso è stato pari al 45,81%.

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 2024 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 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 e Pay Ratio\*

Le remunerazioni dei soggetti per i quali le informazioni sono state fornite nominativamente nella Relazione non hanno subito variazioni negli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024 se non relativamente alla remunerazione variabile dell'Amministratore delegato che nell'anno 2024 è stata conseguita nella misura del 116,61% a confronto con il 94,87% del 2023, 111% del 2022, 101,8% del 2021.

Risultati del Gruppo	EBITDA	EBIT	Risultato netto (pre-attribuzione quota ai terzi)	Valore azione (ultimo giorno negoziazione calendario borsa)
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
Anno 2024	€/000 100.470	€/000 46.024	€/000 21.554	€ 2,01

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

	RAL media	Pay Ratio
2020	36.328,77 €	4,13
2021	36.512,79 €	4,11
2022	36.635,74 €	4,09
2023	37.339,12 €	4,02
2024	38.822,88 €	3,86

(\*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 2024 figurano 6 Dirigenti con Responsabilità Strategica di cui 4 presso l'Emittente e 2 presso società del Gruppo.



## Parte B

Le sottostanti tabelle riportano analiticamente i compensi corrisposti nel 2024, 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, al Collegio sindacale ed ai Dirigenti con Responsabilità Strategica

(A) Nome e cognome	(B) Carica	(C) Periodo per cui è stata ricoperta la carica	(D) Scadenza della carica	(1) Compensi fissi	(2) Compensi per la partecipazione e a comitati	(3) Compensi variabili non equity		(4) Benefici non monetari	(5) Altri compensi	(6) Totale	(7) Fair Value dei compensi equity	(8) Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Barbera Matteo	Presidente	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	52.022						52.022		
Canzi Marco	Presidente	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2026	23.361						23.361		
	Vice Presidente Presidente CCR e OPC	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	27.444	4.754					32.199		
Di Ruscio Annamaria	Vice Presidente Presidente CR	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	27.444	1.350					28.794		
Cetti Stefano	Consigliere + AD	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	168.000		76.963				244.963	(a)	
Baudana Manuela	Consigliere	24/05/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	10.898						10.898	(a)	
Benigni Maria Ester	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	18.000						18.000	(a)	
Botticini Laura	Consigliere	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	12.427						12.427	(a)	
Consonni Giulia	Consigliere	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	12.427	2.219					14.646		
	Membro CCR e OPC	31/12/2024										
Della Patrona Elio	Consigliere	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	12.427	2.219					14.646		
	Membro CCR e OPC	31/12/2024										
Iacopozzi Edoardo	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	18.000	1.350					19.350	(a)	
Musile Tanzi Paola	Consigliere	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	18.000	3.776					21.776		
	Membro CCR e OPC	31/12/2024										
Piantoni Elisabetta	Consigliere	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	12.427	1.350					13.777	(a)	
	Membro CR	31/12/2024										
Basso Giuseppe	Consigliere	23/04/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2026	12.427	1.350					13.777		
	Membro CR	31/12/2024										
Busnelli Giuseppe Paolo	Vice Presidente	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	13.333	2.667					16.000		
Molinari Nicoletta	Vice Presidente	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	12.459	1.350					13.809		
		23/04/2024										
Arcudi Annamaria	Consigliere	01/01/2024 - 24/05/2024	Bilancio 2023	6.558						6.558	(a)	
Florian Pierpaolo	Consigliere	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	5.573	2.250					7.823		
		23/04/2024										
Marabese Roberta	Consigliere	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	5.573						5.573		
Mensi Claudia	Consigliere	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	5.573						5.573		
		23/04/2024										
Nardone Maria Angela	Consigliere	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	5.573						5.573	(a)	
		23/04/2024										
Scibona Pietro	Consigliere	01/01/2024 - 23/04/2024	Bilancio 2023	5.573	1.667					7.239		
		23/04/2024										
Nardin Fabrizio	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2024	25.000						25.000		
Donesana Annalisa	Sindaco effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2024	15.000						15.000		
Pessina Fabio Enrico	Sindaco effettivo	01/01/2024 - 31/12/2024	Bilancio 2024	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

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,

Note:

(a) Compenso versato alla società di appartenenza

CCR e OPC = Comitato Controllo e Rischi e Operazioni Parti Correlate; CR = Comitato Remunerazione. Viene riportata la carica all'interno dei Comitati per gli esponenti che siedono in Comitato al 31.12.2024



(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 e 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					
Dirigenti con Responsabilità Strategica (n. 6 dirigenti)		2024										
(I) Compensi nella società				454.412		85.417		30.003		<b>569.832</b>		490.000
(II) Compensi da controllate e collegate				321.769		65.000		23.748		<b>410.518</b>		
(III) Totale				776.181		150.417		53.751		<b>980.350</b>		

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 2024.

\*\*\*\*\*

Monza, 17 marzo 2025

*Il Presidente del Consiglio di Amministrazione  
Matteo Barbera*