

Relazione sulla Remunerazione

Ai sensi dell'art 123-ter del TUF

ELICA S.p.A.

<https://elica.com/corporation>

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2019

Lettera del Comitato

Cari Azionisti,

I membri del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione (“Comitato”) hanno il piacere di presentare la Relazione sulla Remunerazione del 2019, che, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, illustra nella prima sezione la politica di remunerazione adottata, alla data della presente relazione, da Elica S.p.A. per l'anno 2019 per gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e nella seconda sezione il consuntivo in materia di remunerazione per l'esercizio 2018, integrato dalle partecipazioni azionarie detenute nella Società e nelle sue controllate da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In continuità con il passato vorremmo fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura degli elementi chiave della retribuzione e di come questi siano in grado di supportare il raggiungimento della strategia del Gruppo. Crediamo che la politica retributiva per gli Amministratori e, in particolar modo, per coloro ai quali sono state attribuite deleghe esecutive è uno strumento essenziale per assicurare l'allineamento tra gli interessi degli *Shareholders* e quelli del *Management*, nell'ottica del continuo miglioramento delle performance individuali e aziendali e della conseguente creazione di valore nel medio-lungo periodo. Il sistema di remunerazione si inserisce inoltre in un quadro più ampio di sistemi volti ad attrarre, motivare, sviluppare e trattenere le risorse più adatte ad assicurare il successo dell'azienda attuale e futuro.

Il lavoro del Comitato si è sviluppato attraverso un percorso di programmazione delle attività, di continuo monitoraggio rispetto all'attuazione degli strumenti a supporto della Politica Retributiva 2018, nonché di definizione delle linee guida della Politica Retributiva 2019.

Il Comitato ha dedicato ampia parte del proprio lavoro all'analisi e alle modalità di attuazione della politica retributiva, allo scopo di incrementare l'allineamento con le *best practice* di mercato nell'ambito della totale adesione ai riferimenti normativi vigenti.

Il sistema di remunerazione di Elica, consolidatosi nel tempo e sempre più orientato ai principi del Codice di Autodisciplina, rappresenta un fondamentale strumento idoneo a:

- attrarre, trattenere e motivare una comunità di donne e uomini dotata di elevate qualità professionali
- riconoscere le responsabilità dei propri *Manager* e premiare i risultati raggiunti
- allineare l'agire del *management* con gli interessi degli azionisti
- promuovere la creazione di valore nel medio-lungo periodo
- rispettare i principi di valorizzazione delle persone.

Valorizzazione delle persone e pari opportunità, da sempre presenti nella cultura organizzativa di Elica, sono la base “etica” su cui sono stati costruiti i nostri sistemi retributivi.

Ci auguriamo che la presente Relazione testimoni l'impegno del Comitato in questo periodo di accresciute sfide della Società, impegno profuso nel rispetto delle logiche di trasparenza che caratterizzano Elica.

Con il presente documento abbiamo il piacere di illustrare ai nostri *stakeholder* la Relazione sulla Remunerazione del Gruppo Elica pubblicata in ottemperanza ai vigenti obblighi.

La presente relazione, elaborata ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs 58/1998, come modificato, in materia di trasparenza delle remunerazioni degli amministratori di società quotate è stata percepita dal Consiglio di Amministrazione che, nella sua seduta del 7 marzo 2019, ne ha approvato i contenuti.

Il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

Premessa

La remunerazione degli amministratori e, in particolar modo, di quelli che rivestono cariche esecutive, rappresenta un meccanismo di incentivo e controllo fondamentale per assicurare l'integrità e l'efficacia dei meccanismi di governo societario. La società Elica S.p.A. (di seguito, per brevità, anche la "Società") con la redazione della Relazione Annuale sulla Remunerazione (di seguito, per brevità, anche definita la "Relazione") intende accrescere il coinvolgimento degli azionisti nella definizione delle politiche di remunerazione e rafforzare la trasparenza sui contenuti di tali politiche e sulla loro effettiva attuazione anche permettendo agli investitori di accedere a informazioni sul sistema di incentivi vigente, favorendo una più accurata valutazione della Società e agevolando l'esercizio su base informata dei diritti degli stessi *Shareholders*.

La Società con il presente documento intende presentare all'Assemblea una relazione che descrive la politica generale per la remunerazione 2019 adottata dalla Società alla data della presente relazione ed evidenziare la reale applicazione di quella relativa all'esercizio 2018.

"La Politica Annuale sulle Remunerazioni" definisce i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.A. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all'interno della Società, con riferimento ai componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategica.

Il Consiglio d'Amministrazione di Elica S.p.A. in data 7 marzo 2019, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, ha deliberato di approvare la presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione ex Art. 123-ter del TUF in modo da sottoporla all'Assemblea che sarà convocata nell'anno 2019, unitamente alla Sezione II.

La "Relazione sulla Remunerazione", ai sensi dell'articolo 123-ter del Testo unico della Finanza (decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni), è articolata nelle seguenti sezioni.

- La SEZIONE I che - con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche - contiene informazioni circa la Politica sulle Remunerazioni. Tale sezione ha quindi una valenza prospettica. La prima sezione illustra quindi:
 - a) la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento almeno all'esercizio 2019;
 - b) le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica.
- La SEZIONE II che a sua volta è articolata in due parti. Nella prima parte è fornita un'adeguata rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione. Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento, a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma, dalla Società e da società controllate e collegate, utilizzando le tabelle allegate alla stessa Relazione e che formano parte integrante della stessa. Tale sezione vuole permettere di comprendere come abbiano operato i sistemi di remunerazione e quale sia l'effettiva retribuzione erogata o erogabile alla popolazione coperta dalle Relazioni. La seconda sezione illustra nominativamente:
 - a) i compensi dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e;
 - b) i compensi degli eventuali altri dirigenti con responsabilità strategiche che abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato attribuito ai soggetti indicati nella lett. a).

La "Relazione sulla Remunerazione", inclusa ovviamente la Sezione I contenente la politica generale per la remunerazione, è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e successivamente presentata all'Assemblea (Codice di Autodisciplina - Principio 6.P.4.). Elica S.p.A. ha recepito e adottato i principi contenuti nella versione di Luglio 2018 del Codice di Autodisciplina.

Sommario

RIFERIMENTI NORMATIVI	5
GLOSSARIO.....	6
INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 18049, SEZIONE I	9
SEZIONE I	11
Premessa.....	11
1 - INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L'ADOZIONE E L'ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	11
1.1 Finalità e soggetti coinvolti	11
1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione	11
1.3 Consiglio di amministrazione	14
1.4 Assemblea degli azionisti.....	14
1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti.....	15
1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica.....	15
2 - INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETA' IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....	17
2.1 Contenuto della Politica	17
2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione	17
2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche.....	18
2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche	18
2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	21
2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo	22
2.5 Retribuzione variabile: MBO per i Dirigenti con responsabilità strategiche e retribuzione variabile per la carica di Amministratore.....	23
2.6 Retribuzione variabile: LTI	24
2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto.....	25
2.8 Patti di non concorrenza	25
SEZIONE II.....	26
Premessa.....	26
PRIMA PARTE.....	26
SECONDA PARTE	27
TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	27
TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	29
TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	30
Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo.....	31
Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche	32

RIFERIMENTI NORMATIVI

Il presente documento viene predisposto ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza" o TUF) il quale prevede che "almeno ventuno giorni prima della data dell'assemblea [...] le società con azioni quotate mettono a disposizione del pubblico una relazione sulla remunerazione, presso la sede sociale, sul proprio sito Internet e con le altre modalità stabilite dalla Consob con regolamento."

La Relazione sulla Remunerazione è stata inoltre realizzata in coerenza con quanto stabilito dalla Delibera n. 18049 del 23 dicembre 2011 (CONSOB) che ha modificato l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti emanato dalla CONSOB stessa in attuazione del sopra citato TUF.

L'art. 123-ter, comma 6 del TUF, afferma che "l'assemblea [...] delibera in senso favorevole o contrario sulla sezione della relazione sulla remunerazione prevista dal comma 3" (ovvero sulla Prima Sezione del presente documento).

Tale deliberazione "non è vincolante" ma "l'esito del voto è posto a disposizione del pubblico". Attraverso tale norma si vuole cercare di rendere al mercato un'informazione completa e tempestiva circa le politiche di remunerazione e i compensi adottati dalla società.

Nella definizione della Politica sulle Remunerazioni contenuta nel presente documento, si è inoltre tenuto conto dei principi e dei criteri applicativi identificati dall'art. 6 del Codice di Autodisciplina così come modificato a Luglio 2018 emesso da Borsa Italiana al quale la società aderisce.

Da ultimo occorre sottolineare come la Relazione sulla Remunerazione sia stata predisposta ai sensi dell'art. 1.1.2.-f della "procedura per le Operazioni con Parti correlate" approvata dal Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. in data 11 novembre 2010, e aggiornata il 28 agosto 2012 e il 28 ottobre 2016.

GLOSSARIO

Amministratore Delegato: l'Amministratore Delegato è il membro del Consiglio di Amministrazione cui il Consiglio stesso ha attribuito le funzioni di Chief Executive Officer. L'Amministratore Delegato di Elica S.p.A. è il dott. Antonio Recinella.

Amministratori esecutivi: sono gli amministratori investiti di particolari cariche dal Consiglio di Amministrazione, nello specifico il Presidente Esecutivo, Francesco Casoli e l'Amministratore Delegato, Antonio Recinella.

Amministratori investiti di particolari cariche: si veda Amministratori esecutivi.

Annual Total Direct Compensation a target: somma della retribuzione fissa annua lorda garantita, dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di breve termine al raggiungimento dei valori target e dell'ammontare della retribuzione variabile relativa al piano di lungo termine al raggiungimento dei valori target.

Assemblea dei soci: è l'organo collegiale deliberativo della società. Al suo interno sono rappresentati (direttamente o tramite delega) tutti i titolari di diritto di voto. Essa dispone dei poteri attribuitigli dalla legge e dallo statuto: i principali sono l'approvazione del Bilancio, la nomina e revoca gli amministratori, del collegio sindacale e del suo presidente. Nell'ambito della politica sulle remunerazioni esprime un parere non vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Clawback: sono intese contrattuali che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate e determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o nel caso di comportamenti illeciti, dolosi o di colpa grave da parte di un Beneficiario.

Codice di Autodisciplina: così come definito da Borsa Italiana, è il "Codice di autodisciplina delle società quotate in relazione alla Corporate Governance". Il documento racchiude in sé una serie di indicazioni circa le "best practice" di organizzazione e di funzionamento delle società quotate italiane. Tali raccomandazioni non sono vincolanti, anche se le società quotate devono "tenere informati sia il mercato sia i propri azionisti in merito alla propria struttura di governance ed al grado di adesione al Codice."

Collegio Sindacale: è l'organo di controllo interno della società, a cui è attribuita la funzione di vigilanza sull'amministrazione della società. Esprime un parere (non vincolante) nella definizione della Politica sulle Remunerazioni degli amministratori investiti di particolari cariche che deve essere tenuto in considerazione dal Consiglio di Amministrazione.

Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base del Principio 7 del Codice di Autodisciplina. È composto da amministratori indipendenti. Svolge i compiti allo stesso assegnati in osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina oltre al ruolo di emettere un

parere preventivo, non vincolante ai sensi della Procedura per le Operazioni con Parti Correlate¹ e alle ulteriori funzioni attribuite in materia di sostenibilità.²

Comitato per le Nomine e per la Remunerazione: è costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione sulla base dei principi del Codice di Autodisciplina. È composto da amministratori indipendenti e ha il compito, tra gli altri, di presentare al CdA una proposta sulla Politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

Consiglio di amministrazione (CdA o Consiglio): è l'organo collegiale a cui è affidata la gestione della Società. Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.A., alla data della presente Relazione, è composto da 8 amministratori: Francesco Casoli, Antonio Recinella, Gennaro Pieralisi, Elio Cosimo Catania, Davide Croff, Barbara Poggiali, Cristina Finocchi Mahne e Federica De Medici. È l'organo incaricato di approvare la Politica sulle Remunerazioni proposta dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche: "quei soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività dell'entità". Elica S.p.A., in particolare, definisce tali i Dirigenti primi riporti del Presidente e/o dell'Amministratore Delegato, dipendenti della Elica S.p.A ed ha individuato anche ai sensi dell'internal dealing n. 9 soggetti, successivamente elencati nel presente documento. Si precisa che l'elenco dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stato redatto interpretando l'articolo 152 sexies comma 1 lett. c) del Regolamento Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni in maniera estensiva, al fine di assicurare la massima trasparenza nei confronti degli azionisti sulle operazioni compiute dai dirigenti della Società aventi responsabilità strategiche seppur nell'area di loro specifica competenza. Allo stesso modo, la definizione di dirigenti rilevanti ai fini della redazione della Relazione sulla Remunerazione è stata proposta dando un'interpretazione estensiva della definizione contenuta nell'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010.

EBIT: L'EBIT corrisponde all'utile operativo da attività in funzionamento così come definito nel Conto Economico Consolidato di ciascun esercizio.

MBO EBIT: Indica per il 2019 l'EBIT al netto delle seguenti componenti di normalizzazione:

- operazioni di finanza straordinaria (quali ad esempio acquisizioni, cessioni, fusioni, incorporazioni); e
- costi di ristrutturazione e/o eventi di straordinaria entità da individuarsi previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Entry Gate: in un determinato piano incentivante è l'obiettivo cosiddetto "cancello d'ingresso". Rappresenta il livello minimo da raggiungere dell'obiettivo al di sotto del quale il piano incentivante non permette l'erogazione di alcun incentivo.

Free Cash Flow: corrisponde alla somma di Flusso di Cassa della Gestione Operativa e Flusso di Cassa da Investimenti meno Acquisto/Cessione partecipazioni, così come definiti nel Rendiconto Finanziario Consolidato della Società di ciascun esercizio.

¹ Disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> alla sezione Corporate Governance.

² Cfr. a tale riguardo la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Societari 2018, disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> alla sezione Corporate Governance.

LTI: *long term incentive*. Piano che riconosce ai soggetti coinvolti un premio pluriennale in denaro e/o strumenti finanziari in base agli obiettivi definiti a livello aziendale.

Obiettivo al *target*: è il livello *standard* di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere il 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

Obiettivo massimo di *Overperformance*: è il livello massimo di raggiungimento dell'obiettivo che dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata superiore al 100% dell'incentivo (salvo altri parametri moltiplicativi o discrezionali).

RAL: Retribuzione Annuale Lorda ovvero la retribuzione annua fissa percepita, al lordo delle imposte e degli oneri previdenziali per la parte a carico del dipendente, non comprensiva dunque dei bonus annuali, di altri bonus, indennità, fringe benefits, rimborsi spesa, e di qualsiasi altra forma di retribuzione a carattere variabile o occasionale.

Regolamento Emittenti: è il regolamento CONSOB n. 11971 del 14 maggio 1999, contenente le norme relativi a soggetti emittenti di strumenti finanziari.

Regolamento per Operazioni con Parti Correlate: è il regolamento CONSOB n. 17221 del 10 marzo 2010 che individua le norme da rispettare in caso di operazioni con parti correlate (come definite nell'allegato 1 del documento stesso).

Shareholder: azionista della società.

Sistema Incentivante Annuale o MBO (*management by objectives*): piano che dà diritto, per i soggetti coinvolti, a ricevere un premio annuale in denaro, in base agli obiettivi e al piano di incentivazione annuale in vigore e concordati.

Stakeholder: un qualsiasi soggetto portatore di interessi nei confronti di una società.

Testo Unico della Finanza (TUF): il "Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria" è il d.lgs 58 del 24 febbraio 1998 (e successive modificazioni). Ha introdotto una serie di principi ("linee generali") rinviando per la normativa di dettaglio alle Autorità di Vigilanza (CONSOB).

INDICE ANALITICO PER TEMI (Delibera CONSOB n. 18049, SEZIONE I)

Delibera CONSOB	Informazione richiesta	Riferimento
A	Organi o i soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione della politica delle remunerazioni, specificando i rispettivi ruoli, nonché gli organi o i soggetti responsabili della corretta attuazione di tale politica	1.1 1.3 1.4 1.6
B	Eventuale intervento di un Comitato per le Nomine e per la Remunerazione o di altro comitato competente in materia, descrivendone la composizione (con la distinzione tra consiglieri non esecutivi e indipendenti), le competenze e le modalità di funzionamento;	1.2
C	Il nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni;	1.5
D	Le finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente;	1.1 2.1
E	Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo;	2.2.2 2.3 2.4
F	La politica seguita con riferimento ai benefici non monetari;	2.2.2 2.3
G	Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate, distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, e informazioni sul legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione;	2.5
H	I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione;	2.5
I	informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata;	2.5
J	i termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i>), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex-post;	2.6
K	informazioni sull'eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi;	
L	la politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società	2.7
M	informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie	2.2.1 2.2.2 2.3
N (i)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento agli amministratori indipendenti	

N (ii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento all'attività di partecipazione a comitati	2.2.1
N (iii)	la politica retributiva eventualmente seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)	2.2.2
O	Informazione in merito all'utilizzo di politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società.	2.1

SEZIONE I

Premessa

“La Politica Annuale sulle Remunerazioni” riassume in maniera organica i principi e le linee guida con le quali Elica S.p.A. determina e monitora la politica retributiva e la sua attuazione all’interno della Società, con riferimento ai componenti degli Organi di Amministrazione e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare, quindi, la seguente Relazione si focalizza sui componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

1 – INFORMAZIONI SULLE PROCEDURE UTILIZZATE PER L’ADOZIONE E L’ATTUAZIONE DELLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

1.1 Finalità e soggetti coinvolti

La principale finalità della “Politica sulle Remunerazioni”, in linea con i “valori aziendali”, è assicurare un sistema di remunerazione premiante, equo e sostenibile, allineato alle norme e alle aspettative degli *stakeholders*. La Politica ha anche una finalità di *attraction* e di *retention* delle risorse dotate delle qualità professionali necessarie per gestire e operare con successo all’interno della Società, oltre che una finalità di riconoscimento e apprezzamento delle “*performance*”. Elica, inoltre, attraverso la propria “Politica sulle Remunerazioni” vuole motivare le risorse manageriali della Società al raggiungimento di risultati sempre più sfidanti. La Politica, infatti, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici. Questo fine è raggiunto attraverso il collegamento di una parte significativa della retribuzione al raggiungimento di obiettivi di *performance* preventivamente indicati e determinati attraverso sia l’utilizzo di piani di “*Management by Objectives*” (MBO) che di *Long Term Incentive*.

La Politica è definita a seguito di un processo formalizzato (par 1.6) che vede come protagonisti il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Società e la Direzione Risorse Umane.

In particolare, i perimetri di responsabilità sono:

Soggetto da remunerare	Organo decisionale	Organo propositivo	Eventuali consulenti
Amministratori Esecutivi	Consiglio di Amministrazione	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, Direzione Risorse umane	
Dirigenti con responsabilità strategiche	Amministratori esecutivi	Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, Direzione Risorse umane	Mercer *

*attualmente utilizzati dalla Società

1.2 Comitato per le Nomine e per la Remunerazione

In ottemperanza alle disposizioni contenute nel Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, cui Elica S.p.A. aderisce, il Consiglio di Amministrazione della società ha costituito al proprio interno il “Comitato per le Nomine e per la Remunerazione” formato da Amministratori indipendenti, definendone compiti e poteri in

osservanza alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e nel rispetto degli obiettivi individuati nel § 8 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Elica S.p.A., esercizio 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2019 e disponibile sul sito internet della società <https://elica.com/corporation>.

La composizione del Comitato e il proprio operato rispondono anche all'obiettivo di garantire che le politiche di retribuzione del Presidente, dell'Amministratore Delegato, degli amministratori esecutivi, degli amministratori investiti di particolari cariche e dei dirigenti con responsabilità strategiche, nonché degli amministratori non esecutivi, vengano formulate da un organismo in assenza di conflitti di interesse.

Alle riunioni del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione partecipano anche il Presidente del Collegio Sindacale e i Sindaci Effettivi.

Nel corso dell'esercizio 2018 il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha tra l'altro:

- formulato al Consiglio proposte di retribuzione riferite agli amministratori esecutivi della Società, nonché proposte per la fissazione di obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione e della remunerazione del *management* ed ha monitorato l'applicazione delle decisioni adottate da parte del Consiglio stesso, verificando in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- formulato al Consiglio proposte relativamente alla Politica di *compensation* e valutazione qualitativa dell'operato dell'Amministratore Delegato;
- proposto al Consiglio di valutare un meccanismo di conferimento di compenso variabile *cash* legato alla crescita del titolo Elica rivolto agli amministratori indipendenti;
- valutato *benchmarking* relativi alle remunerazioni dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti strategici;
- proposto di mantenere invariato lo schema complessivo della remunerazione e la relativa politica;
- proposto di promuovere un'attività di formazione e sviluppo all'interno della Società per garantire la crescita interna e il sistematico ricambio dei dirigenti di prima linea;
- proposto al Consiglio la Relazione sulla Remunerazione (contenente tra l'altro la descrizione delle modalità di esercizio delle funzioni del Comitato) da presentare all'Assemblea;
- monitorato periodicamente e verificato la corretta applicazione della politica per la remunerazione adottata;
- valutato che la dimensione e la composizione del Consiglio e dei Comitati sono idonee al fine dello svolgimento delle funzioni agli stessi attribuite;
- formulato al Consiglio proposte relativamente alle modalità ed ai termini di effettuazione della valutazione annuale del Consiglio di Amministrazione;
- espresso raccomandazioni in merito al numero massimo di incarichi di amministratore o sindaco in altre società quotate in mercati regolamentati (esteri) in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni che possa essere considerato compatibile con l'incarico di amministratore;
- proposto di redigere una *policy* a tutela della "*diversity*" per il personale dipendente del Gruppo e valutato l'opportunità di aggiornare la politica per la diversità per la composizione degli organi sociali;
- presidiato e monitorato l'effettività delle disposizioni contenute nel Piano di Successione degli Amministratori Esecutivi e relazionato al Consiglio in merito;
- monitorato l'aggiornamento delle tavole di rimpiazzo del *management*, a supporto delle competenti funzioni aziendali per la valorizzazione delle risorse manageriali;

- per il tramite del proprio Presidente, riferito al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile.

Nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato in cui sono state formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione e le decisioni relative alla remunerazione dei componenti del Comitato sono state prese con l'astensione degli interessati. Alle riunioni del Comitato ha partecipato il Presidente del Collegio Sindacale e almeno uno dei relativi membri, nonché, su invito e su singoli punti all'ordine del giorno, il Direttore *Human Resources* di Gruppo o consulenti terzi.

Il Comitato ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per un adeguato adempimento dei propri compiti. Pertanto, avvalendosi il Comitato delle risorse, dei mezzi e delle strutture della Società non si è provveduto a destinare allo stesso specifiche risorse finanziarie.

Si ricorda che l'attività del Comitato per la Remunerazione si è sviluppata all'interno di un processo continuo ed articolato, finalizzato alla definizione della nuova Politica di Remunerazione e dei relativi strumenti di *compensation*, nonché della predisposizione della Relazione Annuale sulla Remunerazione.



Alla data della presente Relazione, i componenti del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione sono:

- Elio Cosimo Catania - Consigliere non esecutivo e indipendente che ricopre anche la carica di Presidente del Comitato;
- Davide Croff - Consigliere non esecutivo e indipendente;
- Barbara Poggiali - Consigliere non esecutivo e indipendente nominato in data 27 aprile 2018;

Cristina Scocchia – Consigliere non esecutivo e indipendente - ha fatto parte del Comitato dal 1 gennaio al 12 marzo 2018; mentre Enrico Vita ha fatto parte del Comitato dal 1 gennaio al 27 aprile 2018.

Per maggiori informazioni sulla composizione del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione nel corso del 2018 e sulle riunioni tenute nel periodo si rinvia a quanto contenuto nella Sezione “8. Comitato per le nomine e per la remunerazione” e alla “Tabella 2” della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2018, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Nel corso del 2019 e fino alla data di approvazione della presente Relazione si sono svolte due riunioni del Comitato, in data 8 febbraio e 6 marzo dedicate, tra l’altro, alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2018 ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2019, nonché all’esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

1.3 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione di Elica S.p.A., alla data della presente Relazione, è costituito da 8 amministratori: Francesco Casoli (Presidente), Antonio Recinella (Amministratore Delegato), Gennaro Pieralisi (Consigliere non esecutivo), Elio Cosimo Catania (Consigliere Indipendente), Davide Croff (Consigliere Indipendente), Barbara Poggiali (Consigliere Indipendente), Cristina Finocchi Mahne (Consigliere Indipendente) e Federica De Medici (*Lead Independent Director*).

Ruoli del Consiglio ai sensi dello Statuto – limitatamente ai temi di interesse per questa Relazione – sono:

- l’indicazione di quali tra gli amministratori hanno la rappresentanza della Società;
- eleggere tra i suoi membri un Presidente (ove non nominato dall’Assemblea) e, ove lo ritenga opportuno, un Vice Presidente;
- delegare le proprie attribuzioni ad un comitato esecutivo composto di alcuni dei suoi membri ovvero ad uno o più dei suoi membri, incluso il Presidente, determinando il contenuto, i limiti e le eventuali modalità di esercizio della delega nel rispetto dell’articolo 2381 del Codice Civile e fissandone i compensi;
- determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione è determinata coerentemente con le decisioni dell’Assemblea che può determinare un importo complessivo per la remunerazione di tutti gli amministratori, inclusi quelli investiti di particolari cariche.

Per maggiori dettagli sul ruolo svolto dal Consiglio di Amministrazione si rinvia a quanto contenuto nello Statuto della Società disponibile sul sito <https://elica.com/corporation> sezione *Corporate Governance* e alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari Esercizio 2018, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

1.4 Assemblea degli azionisti

Compiti dell’Assemblea ai sensi dello Statuto per quello che concerne i temi di interesse nell’ambito di questa Relazione, sono:

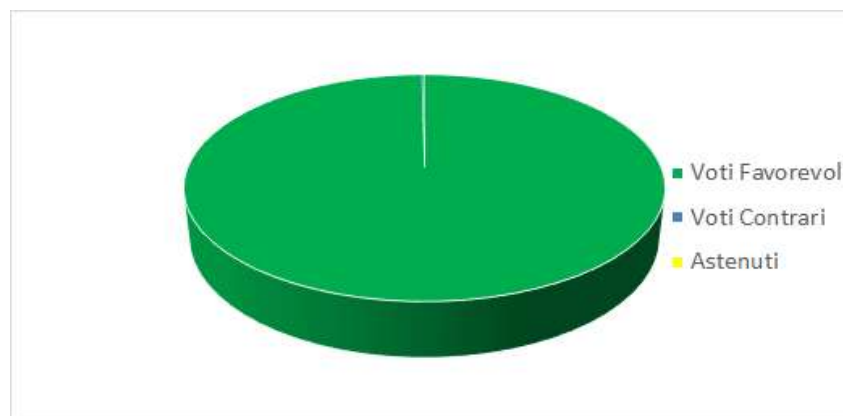
- nominare e revocare gli Amministratori,
- nominare i Sindaci e il Presidente del Collegio Sindacale;
- determinare il compenso degli Amministratori e dei Sindaci;

- esprimersi sulla Relazione stessa.

Si riporta per completezza il rendiconto delle votazioni da parte dell'Assemblea sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2018 (27 aprile 2018).

La proposta è stata approvata a maggioranza con:

- VOTI FAVOREVOLI: N. 37.768.096 PARI AL 99,8% DEI VOTANTI; e
- VOTI CONTRARI: N. 74.841 PARI ALLO 0,2%, DEI VOTANTI



1.5 Eventuale intervento di esperti indipendenti

Elica S.p.A. ha deciso di avvalersi di consulenti esperti in funzione di supporto all'operato della valutazione delle posizioni, delle politiche retributive (Mercer Italia) e della valutazione dei piani di *L7* ai fini IFRS2.

1.6 Processo per la definizione e approvazione della Politica

La "Politica sulle Remunerazioni" è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione da parte del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione. Nella redazione della stessa il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione coinvolge la Direzione Risorse Umane con l'obiettivo di raccogliere i dati di mercato in termini di prassi, politiche e *benchmarking* e al fine di una migliore elaborazione della politica stessa e, dove necessario, anche esperti indipendenti in materia.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, definisce ed adotta la "Politica sulle Remunerazioni" nelle sue articolazioni e fonti normative interne e nello specifico i contenuti riassunti nei paragrafi relativi alla politica retributiva dei componenti gli Organi di amministrazione (par. 2.2) e ai piani di incentivazione (par. 2.5 e 2.6). Inoltre, a norma di Statuto, per quanto riguarda la politica di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la propone con finalità consultive all'Assemblea degli azionisti, rendendola disponibile almeno 21 giorni prima della data di convocazione dell'Assemblea mediante la pubblicazione della Relazione sulla Remunerazione.

Il testo integrale della Relazione sulla Remunerazione, con particolare riferimento alla Sezione II, è stato esaminato preventivamente dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2019.

È da ricordare come la Procedura per Operazioni con Parti Correlate escluda dall'applicazione della procedura le deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo (ove costituito), alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile, e alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2402 del codice civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Collegio Sindacale. Detta procedura non si applica altresì alle deliberazioni, diverse da quelle sottoposte all'assemblea ai sensi dell'art. 2389, primo comma del codice civile e dell'art. 2402 del codice civile, in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche, a condizione che:

- I. Elica abbia adottato una politica di remunerazione, sottoposta all'approvazione dell'assemblea;
- II. nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti;
- III. la remunerazione assegnata a ciascun amministratore o dirigente con responsabilità strategiche risulti coerente con la politica adottata.

2 - INFORMAZIONI SULLA POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

2.1 Contenuto della Politica

La “Politica sulle Remunerazioni” così come sintetizzata nella presente Sezione della “Relazione Annuale sulla Remunerazione” fornisce un’informativa dettagliata volta ad accrescere la consapevolezza degli *stakeholder* rispetto alle politiche retributive, alle prassi seguite e ai risultati ottenuti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di *business*, di rischio e con la *performance* aziendale. La Relazione si focalizza principalmente sulla retribuzione dei componenti degli Organi di Amministrazione, incluso l’Amministratore Delegato, e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

La finalità prima della “Politica sulle Remunerazioni” di Elica è quella di attrarre, trattenere e motivare le risorse dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società oltre che ad una finalità di ottenere le migliori “*performance*” aziendali nel lungo periodo.

La Politica, anche attraverso l’uso delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine, intende facilitare l’allineamento degli interessi delle proprie risorse al perseguimento dell’obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti e al raggiungimento di predeterminati risultati economici.

Tale politica retributiva è stata definita in maniera autonoma e specifica senza quindi far riferimento alle politiche retributive di altre società.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito pertanto una politica generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (Principio 6.P.4.).

Alla data di redazione della presente Relazione rispetto all’esercizio finanziario precedente non sono presenti cambiamenti strutturali nella politica retributiva adottata dalla Società, in continuità con i principi della quale, nel corso dell’esercizio, si è provveduto a:

- revisionare il piano di incentivazione di Breve Termine (MBO) in continuità col precedente ma rendendolo più efficace nel collegamento tra performance individuale e performance aziendale;
- attivare i lavori finalizzati all’implementazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2025 (da sottoporre alla Assemblea per approvazione e da implementare nel corso dell’esercizio 2019), in linea con il precedente Piano implementato dalla Società nel corso dell’esercizio 2016.

Di seguito sono evidenziate le caratteristiche principali della politica retributiva, in termini di elementi del pacchetto retributivo e loro determinazione, per i seguenti gruppi di soggetti:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;
- Amministratori investiti di particolari cariche;
- Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Componenti dell’Organo di Controllo.

2.2 La remunerazione dei componenti degli Organi di Amministrazione

All’interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:

- Amministratori non investiti di particolari cariche;

- Amministratori investiti di particolari cariche.

Alla data di redazione della presente relazione troviamo tra:

- gli Amministratori non investiti di particolari cariche i Consiglieri: Gennaro Pieralisi (Consigliere non esecutivo), Elio Cosimo Catania (Consigliere Indipendente), Davide Croff (Consigliere Indipendente), Barbara Poggiali (Consigliere Indipendente), Cristina Finocchi Mahne (Consigliere Indipendente) Federica De Medici (*Lead Independent Director*)
- gli Amministratori investiti di particolari cariche: il Presidente del Consiglio di Amministrazione Francesco Casoli, l'Amministratore Delegato Antonio Recinella.

La remunerazione dei componenti dell'Organo di Amministrazione è stata determinata dall'Assemblea di approvazione del bilancio 2018.

2.2.1 La remunerazione degli Amministratori non investiti di particolari cariche

In data 27 aprile 2018 il Consiglio di Amministrazione di Elica S.p.A. ha approvato la ripartizione del compenso dell'Organo Amministrativo deliberato dall'Assemblea dei Soci in pari data nell'importo totale annuo di 283.000, oltre iva se dovuta, oneri contributivi di legge e rimborso delle spese documentate sostenute in ragione dell'ufficio (compenso ex art. 2389 comma 1 c.c.) a valere per l'intera durata del mandato fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020.

L'emolumento è stato così suddiviso: Euro 11.000 ai Consiglieri non membri dei Comitati ed Euro 50.000 ai Consiglieri membri dei Comitati ed al *Lead Independent Director*.

Nella determinazione di tali compensi, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto dei criteri applicativi di cui all'art. 6.C.4. del Codice di Autodisciplina. Pertanto, tali compensi non includono una componente variabile legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo. La remunerazione è comunque ritenuta sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società.

Gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria (Criterio applicativo 6.C.4).

Gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese documentate sostenute in ragione del loro ufficio.

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo amministrativo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 27 aprile 2018.

2.2.2 Remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche

Il Consiglio, nella definizione della Politica, ha tenuto in considerazione i seguenti principi e criteri (Criterio applicativo 6.C.1.):

- a. la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b. sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c. la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'Amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d. gli obiettivi di performance - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti;
- e. sono previste intese contrattuali che consentono alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (cd. *clawback*), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati o falsati o in caso di esistenza di condotte dolose o gravemente colpose, verifica di comportamenti in conflitto con, o in violazione dei, codici di condotta aziendali. L'obbligo di restituzione mantiene la propria efficacia anche per un periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro del beneficiario con la Società;
- f. l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

Il Consiglio nella definizione della Politica ha inoltre tenuto in considerazione che tali amministratori, in quanto esecutivi, fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

In data 6 marzo 2019, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione ha proposto al Consiglio di Amministrazione di confermare i compensi spettanti all'Amministratore Delegato mentre ha proposto un aumento del solo compenso fisso per il Presidente, definendo altresì la proposta degli obiettivi 2019 al raggiungimento dei quali riconoscere la remunerazione variabile di Presidente e Amministratore Delegato.

Il Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2019, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha approvato i compensi spettanti per l'anno 2019 agli Amministratori investiti di particolari cariche, come proposti dal Comitato. La decisione è stata presa con l'astensione degli amministratori interessati.

La remunerazione degli Amministratori³ investiti di particolari cariche si compone dei seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (RAL + emolumento) per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- un emolumento fisso come Consigliere di Amministrazione (pari ad Euro 11.000);

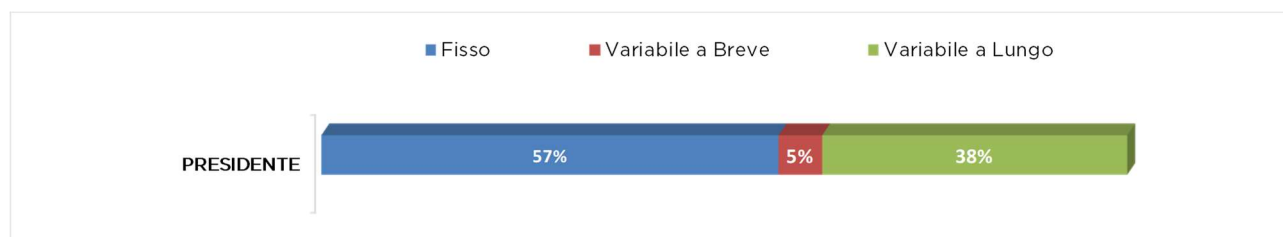
³ Ai fini del presente paragrafo, la componente della remunerazione c.d. "emolumento" include il compenso come amministratore esecutivo deliberato dal Consiglio di Amministrazione e il compenso come amministratore deliberato dall'Assemblea dei soci e successivamente ripartito dal Consiglio di Amministrazione come precedentemente illustrato nella presente Relazione.

- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Rinnovo Piano di Phantom Stock & Coinvestimento Volontario 2019-2025 da sottoporre alla Assemblea convocata per il 18 aprile 2019 e da implementare nel corso dell'esercizio 2019) per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali per il solo Presidente e Amministratore Delegato;
- il Consiglio di Amministrazione, sulla base della *performance* effettuata, si riserva comunque in via del tutto eccezionale di riconoscere altri *bonus*, ovvero *bonus* di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante (es. una tantum).

La remunerazione⁴ per il Presidente è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 57% dell'*Annual Total Direct Compensation* a *target*;
- l'incentivo annuale a *target* è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 10% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento.;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a *target* ha un peso non superiore al 67% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento;
- Il pacchetto di *benefits* prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una *car policy* per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Direct Compensation* a *target* (esclusa la componente di *benefits*).



La remunerazione⁵ per l'Amministratore Delegato è determinata sulla base dei seguenti criteri indicativi:

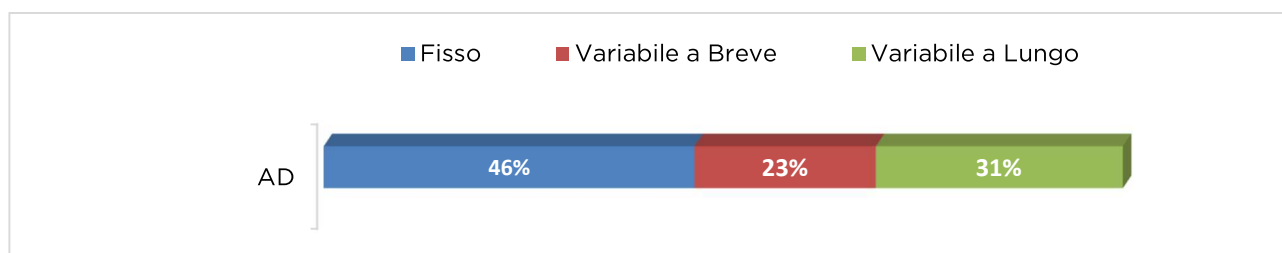
- la componente fissa (RAL + emolumento) ha generalmente un peso non inferiore al 46% dell'*Annual Total Direct Compensation* a *target*;
- l'incentivo annuale a *target* è pari ad una quota prestabilita, con un peso generalmente non superiore al 49% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento.;

⁴ Vedi nota 3.

⁵ Vedi nota 3.

- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a *target* ha un peso non superiore al 67% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento;
- Il pacchetto di *benefits* prevede quanto previsto dal CCNL applicato e integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una *car policy* per il ruolo di Presidente e quello di Amministratore Delegato.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Direct Compensation a target* (esclusa la componente di *benefits*).



È compito del Consiglio di Amministrazione valutare i livelli di *performance* alla base dei piani di remunerazione variabile, come proposti dal Comitato per le Nomine e per la Remunerazione.

È compito del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione valutare periodicamente, su indicazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusi eventuali Piani di *Stock Option* o di assegnazione di azioni, Piani di Incentivazione Triennale, etc.).

Inoltre, il Comitato per le Nomine e per la Remunerazione monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*, valutando la proposta di attribuzione e la quantificazione dei Piani di incentivazione variabile in caso di raggiungimento degli obiettivi dei Piani.

2.3 Remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella definizione della Politica per i Dirigenti con responsabilità strategiche si è tenuto in considerazione che questi fossero destinatari di una Politica nella quale una parte della remunerazione fosse legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, anche di natura non economica, preventivamente indicati e determinati in coerenza con le linee guida contenute nella politica generale di remunerazione definita dal Consiglio di Amministrazione stesso (Principio 6.P.2.).

I criteri 6.C.1 e 6.C.2 si applicano, in quanto compatibili, anche alla determinazione della remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è composta dai seguenti elementi:

- una componente fissa annua lorda (cd. RAL);
- una componente variabile annuale conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi aziendali (cd. MBO);

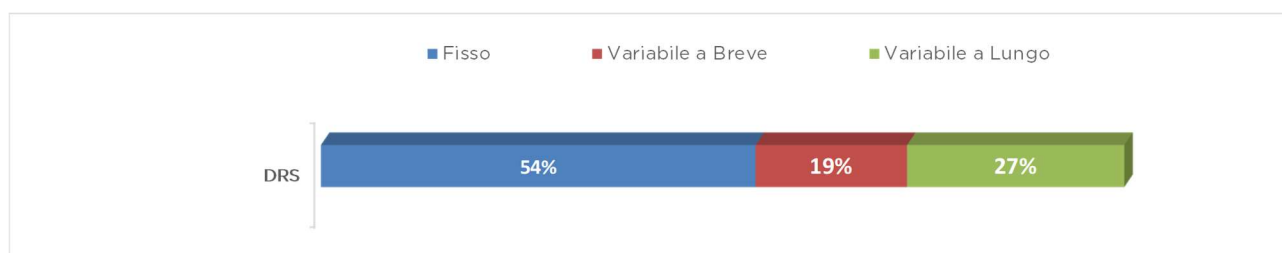
- una componente variabile di lungo termine conseguibile a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi (Piano LTI);
- *benefits* riconosciuti dal CCNL applicato e dalle prassi aziendali.
- il Consiglio di Amministrazione, sulla base della performance effettuata, si riserva comunque in via eccezionale di riconoscere altri *bonus*, ovvero *bonus* di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante (es una tantum).

Tra i Dirigenti con responsabilità strategiche⁶ sono da annoverarsi: *Group VP Operations, Group VP Corporate & Strategy, Group VP Go to Market, Group Chief Financial Officer, Group R&D Director, Group CIO, Motor Division Director, Category & Program Management Director, Group Chief Marketing Officer.*

Nella determinazione della remunerazione e delle sue singole componenti Elica S.p.A. tiene conto dei seguenti criteri indicativi:

- la componente fissa ha un peso generalmente non inferiore al 54% dell'*Annual Total Direct Compensation* a *target* (esclusa la componente di *benefits*);
- l'incentivo a target MBO (annuale) rappresenta una percentuale generalmente non superiore al 40% della componente fissa;
- l'incentivo su base annuale della componente di medio-lungo periodo (LTI) a *target* ha un peso non superiore al 50% del compenso fisso costituito dalla RAL e dall'emolumento.
- il pacchetto di *benefits* offerto prevede quanto definito dal CCNL Dirigenti aziende industriali integrato in materia di assicurazione medica. È inoltre presente una *car policy*.

Di seguito è rappresentato il *paymix* ovvero il peso percentuale delle diverse componenti rispetto all'*Annual Total Direct Compensation* a *target* (esclusa la componente di *benefits*).



2.4 La Remunerazione dei componenti dell'Organo di Controllo

Alla data di redazione della presente Relazione l'Organo di Controllo è così composto:

- Presidente: Giovanni Frezzotti
- Sindaci Effettivi: Massimiliano Belli e Monica Nicolini
- Sindaci Supplenti: Serenella Spaccapaniccia e Leandro Tiranti

In data 27 aprile 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato l'attribuzione all'Organo di Controllo di un compenso annuo lordo di euro 30.000 per il Presidente e di euro 15.000 per i Sindaci Effettivi, per l'intero

⁶ Con riferimento all'esercizio 2018 i dirigenti con Responsabilità Strategica sono stati 9.

periodo di durata della carica (ovvero per gli esercizi 2018-2019 e 2020), oltre IVA se dovuta, oneri contributivi di legge e al rimborso delle spese di trasferta.

È altresì prevista una polizza assicurativa cd. D&O (*Directors & Officers Liability*) a fronte della responsabilità civile verso terzi degli organi sociali nell'esercizio delle loro funzioni; tale polizza copre tra l'altro le eventuali spese legali. Il relativo rinnovo per l'intera durata del mandato dell'organo di controllo è stato oggetto di delibera assembleare da ultimo in data 27 aprile 2018.

2.5 Retribuzione variabile: MBO per i Dirigenti con responsabilità strategiche e retribuzione variabile per la carica di Amministratore

Il Sistema Incentivante annuale (cd. MBO) consente principalmente di:

- orientare le azioni del management verso obiettivi strategici in armonia con le priorità di *business*;
- incentivare il contributo di ciascuno non solo sugli indicatori quantitativi ma anche sulla "qualità" della *performance*, attraverso la valutazione di *behaviours* "abilitanti" il raggiungimento di obiettivi;
- stimolare il raggiungimento dell'*overperformance*;
- valutare la performance del beneficiario su base annua;

Gli obiettivi sono definiti sulla base di indicatori riconducibili sia a *performance* aziendali sia a performance individuali, oltre che di natura economica ed operativa anche di natura progettuale e di "*change management*".

Per il 2019 è stato revisionato il sistema MBO prevedendo in particolare:

- di individuare un indicatore KPI Gruppo (media ponderata di *MBO Ebit* e *Free cash Flow*) a cui condizionare la maturazione dei premi;
- di associare al KPI Gruppo un *moltiplicatore* che agisca anche come soglia (*Gate*). Il meccanismo *moltiplicatore* è penalizzante per *performance* inferiori al *target* con la presenza comunque di un livello di accesso (*Entry Gate*) al di sotto del quale non si riconosce alcun *payout*, ed è premiante per livelli superiori al *target* con un cap al 115%.

Di seguito è descritta la struttura degli obiettivi previsti:

KPI Gruppo (Gate -Moltiplicatore):	Media ponderata di <ul style="list-style-type: none"> • MBO EBIT 2019 • FREE CASH FLOW 2019
Obiettivi aziendali/collettivi	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi legati ai processi operativi <i>cross-function</i>
Obiettivi individuali	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi legati ai processi operativi di funzione

L'incentivo collegato agli obiettivi aziendali/collettivi e individuali è in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo e dà diritto ad ottenere una percentuale prefissata del valore al *target* che va dallo 0% ad un massimo di 150%.

L'effettiva maturazione dell'incentivo MBO avviene subordinatamente al raggiungimento dei risultati consolidati di Gruppo così come approvati dal Consiglio di Amministrazione. In caso di non raggiungimento del valore soglia del KPI Gruppo il piano non permette alcuna erogazione dell'incentivo. In caso di

overperformance del KPI Gruppo il piano da diritto ad ottenere una percentuale di incremento dell'incentivo fino al +15%.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche, in aggiunta ai compensi fissi per la carica di Amministratori, hanno una componente variabile della remunerazione subordinata al raggiungimento obiettivi predeterminati definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, e collegati alla *performance* della società. L'obiettivo identificato per il 2019 è il KPI Gruppo (*Gate-Moltiplicatore*) secondo la formula suddetta che prevede una soglia al di sotto della quale non si riconosce alcun *payout* e un *cap* di *overperformance* del 115%.

KPI Gruppo (<i>Gate -Moltiplicatore</i>):	Media ponderata di <ul style="list-style-type: none"> • MBO EBIT 2019 • FREE CASH FLOW 2019
---	---

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione e del Collegio Sindacale, potrà attribuire una percentuale di *bonus* maggiore fino ad un massimo del 30% del valore del *bonus target*, sulla base della scheda di valutazione delle *performance* annuale e tenendo in considerazione il risultato delle *revenues*.

2.6 Retribuzione variabile: LTI

Nell'ambito dell'esercizio 2016 era stato approvato il Piano di incentivazione di lungo termine "Piano di *Phantom Stock* e coinvestimento volontario 2016-2022". Alla Assemblea che approva il Bilancio 2018 sarà sottoposto per approvazione il nuovo "Piano di *Phantom Stock* e coinvestimento volontario 2019-2025", da implementare nel corso dell'esercizio 2019 e con struttura analoga al precedente.

il Piano, in continuità con i principi fondanti della politica sulle remunerazioni, è finalizzato tra l'altro:

- a garantire la correlazione tra la creazione di valore per gli azionisti e per il *management*;
- a fidelizzare i beneficiari, durante l'orizzonte temporale del Piano, attraverso il condizionamento dell'incentivo economico previsto dal Piano stesso al perdurare del rapporto di lavoro con il Gruppo.

Al fine di rafforzare il potere incentivante del Piano, l'effettiva Attribuzione delle *Phantom Stock* è collegata al raggiungimento di Obiettivi di Performance, collegati alla redditività e alla performance operativa di lungo periodo della Società, da verificare al termine del Periodo di *Vesting* pari a 3 anni per ogni ciclo di assegnazione.

Il Piano è infatti articolato su tre Cicli (Primo Ciclo, Secondo Ciclo e Terzo Ciclo) che prevedono ciascuno:

- l'Assegnazione (2019 per il Primo Ciclo, 2020 per il Secondo Ciclo e 2021 per il Terzo Ciclo) di un determinato numero di *Phantom Stock* sulla base del Valore dell'Azione al momento dell'Assegnazione.
- l'Attribuzione gratuita di un numero di *Phantom Stock* sulla base dei risultati di performance rilevati al termine del Periodo di *Vesting*, pari a tre anni (2021 per il Primo Ciclo, 2022 per il Secondo Ciclo e 2023 per il Terzo Ciclo) che sarà convertita in denaro sulla base del Valore dell'Azione al momento dell'Attribuzione e, erogata al Beneficiario;

Per rafforzare la *retention* e sostenere le performance nel medio-lungo periodo si prevede che il Beneficiario può inoltre aderire al Co-Investimento offerto dalla Società. In tal caso la componente di *Phantom Stock* attribuite gratuitamente sulla base dei risultati di performance rilevati al termine del Periodo di *Vesting* saranno:

- al 50% convertite in denaro sulla base del Valore dell'Azione al momento dell'Attribuzione e erogata al Beneficiario;
- al 50% soggette ad un ulteriore periodo di Differimento della durata di due anni a fronte del quale, la Società si impegna ad assegnare (*Matching*), in costanza di rapporto di lavoro, un numero di *Phantom Stock* aggiuntivo ed equivalente (Co-Investimento).
- Al termine del periodo di Differimento (2023 per il Primo Ciclo, 2024 per il Secondo Ciclo e 2025 per il Terzo Ciclo), verificata la costanza del rapporto di lavoro, la quota di *Phantom Stock* differita e quella derivante da *Matching* saranno convertite in denaro sulla base del Valore dell'Azione al termine del periodo di Differimento e erogate al Beneficiario.

L'individuazione di dettaglio degli Obiettivi di Performance da porre alla base del Piano è effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e per la Remunerazione, successivamente all'approvazione del Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Gli indicatori di performance a cui viene subordinata l'erogazione del Premio individuati per le Assegnazioni del Primo Ciclo (2019) sono:

- LTI EBIT CUMULATO TRIENNALE;
- FREE CASH FLOW CUMULATO TRIENNALE.

Ciascun indicatore ha un peso pari al 50% e determina quindi il livello di maturazione del 50% del Premio.

Per maggiori informazioni sul Piano di Incentivazione di Lungo Periodo si rinvia a quanto contenuto nel Documento Informativo approvato in data 7 marzo 2019 e redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob adottato con delibera n.11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato disponibile sul sito internet della Società <https://elica.com/corporation>.

2.7 Indennità in caso di dimissioni, licenziamento o cessazione del rapporto

Non sono previsti da parte di Elica accordi con Amministratori, Dirigenti con responsabilità strategiche ed altri manager, che regolino trattamenti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro (anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto) salvo, in ogni caso, gli obblighi di legge.

Per quanto concerne gli Amministratori investiti di particolari cariche ai quali siano delegate specifiche attribuzioni e che non siano legati da rapporti di lavoro dirigenziale, la Società non prevede la corresponsione di indennità o compensi di natura straordinaria legati al termine del mandato.

2.8 Patti di non concorrenza

Alla data della presente relazione Elica non ha in essere con i propri Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo in relazione al vincolo derivante dal patto stesso.

SEZIONE II

Premessa

La presente sezione è articolata in due parti e illustra nominativamente, mediante le tabelle allegate nella parte II, i compensi dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e, in forma aggregata, i compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

PRIMA PARTE

Con riferimento alla rappresentazione di ciascuna delle voci che compongono la remunerazione si rinvia a quanto già descritto analiticamente nella Sezione I della Relazione sulla Remunerazione del 2018.

In particolare con riferimento ai piani di incentivazione variabile di breve termine (MBO) il Consiglio ha deliberato il raggiungimento dei parametri fissati come *entry gates* e la conseguente erogazione dell'M.B.O. 2018 ai dirigenti con responsabilità strategica e della componente variabile a Presidente Esecutivo e Amministratore Delegato, riconoscendo all'Amministratore Delegato un bonus maggiore del 20% del valore al *target* sulla base della scheda di valutazione delle performance annuale.

Relativamente al piano di incentivazione di medio lungo termine "Piano di *Phantom Stock* & Coinvestimento Volontario 2016-2022" il valore esposto in tabella tiene in considerazione la valutazione effettuata dalla Società di non raggiungimento dei risultati attesi per il triennio del Primo Ciclo (2016-2018) il cui *Vesting Period* si è concluso con l'esercizio 2018.

SECONDA PARTE

TABELLA 1 Compensi corrisposti ai componenti degli Organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

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 (valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 11.000 (1) € 530.000 (2) € 203.370 (3)		€ 100.000 (2)		€ 12.152 (4)		€ 11.000 € 530.000 € 315.522	€ 297.768 (5)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 744.370	€ -	€ 100.000	€ -	€ 12.152	€ -	€ 856.522	€ 297.768	€ -
Antonio Recinella	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 11.000 (1) € 50.000 (2) € 450.000 (3) € 1.000 (6)		€ 300.000 (3)		€ 15.523 (4)		€ 11.000 € 50.000 € 765.523 € 1.000	€ 194.527 (5)	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 512.000	€ -	€ 300.000	€ -	€ 15.523	€ -	€ 827.523	€ 194.527	€ -
Gennaro Pieralisi	CONSIGLIERE	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 11.000 (1)						€ 11.000		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 11.000	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 11.000	€ -	€ -
Elio Cosimo Catania	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 46.822 (7)						€ 46.822		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 46.822	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.822	€ -	€ -
Davide Croff	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 46.822 (7)						€ 46.822		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 46.822	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 46.822	€ -	€ -
Barbara Poggiali	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	27/04/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 34.110 (7)						€ 34.110		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 34.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.110	€ -	€ -
Federica De Medici	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDEPENDENT DIRECTOR	27/04/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 34.110 (8)						€ 34.110		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 34.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.110	€ -	€ -
Cristina Finocchi Mahne	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	27/04/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020	€ 34.110 (7)						€ 34.110		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 34.110	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 34.110	€ -	€ -
Cristina Scocchia	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2018 - 12/03/2018	12/03/2018	€ 9.921 (7)						€ 9.921		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 9.921	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.921	€ -	€ -
Enrico Vita	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01/01/2018 - 27/04/2018	27/04/2018	€ 12.712 (7)						€ 12.712		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 12.712	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 12.712	€ -	€ -
Katia Da Ros	CONSIGLIERE INDIPENDENTE E LEAD INDEPENDENT DIRECTOR	01/01/2018 - 27/04/2018	27/04/2018	€ 3.496 (7)						€ 3.496		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 3.496	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 3.496	€ -	€ -

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 (valore teorico e potenziale)	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giovanni Frezzotti	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	27/04/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 20.466						€ 20.466		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 20.466	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 20.466	€ -	€ -
Massimiliano Belli	SINDACO EFFETTIVO	27/04/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.233						€ 10.233		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 10.233	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.233	€ -	€ -
Monica Nicolini	SINDACO EFFETTIVO	27/04/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 10.233						€ 10.233		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 10.233	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 10.233	€ -	€ -
Serenella Spaccapanniccia	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Leandro Tiranti	SINDACO SUPPLENTE	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ -						€ -		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 5.200 (12)						€ 5.200		
(III) Totale				€ 5.200	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 5.200	€ -	€ -
Franco Borioni	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2018 - 27/04/2018	27/04/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.356						€ 6.356		
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 7.500 (9)						€ 7.500		
(III) Totale				€ 13.856	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 13.856	€ -	€ -
Gilberto Casali	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2018 - 27/04/2018	27/04/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 9.534						€ 9.534		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 9.534	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 9.534	€ -	€ -
Simona Romagnoli	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2018 - 27/04/2018	27/04/2018									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 6.356						€ 6.356		
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				€ 6.356	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ 6.356	€ -	€ -
Dirigenti con responsabilità strategica (10)	FORMA AGGREGATA	01/01/2018 - 31/12/2018	Assemblea approvazione bilancio 2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				€ 1.391.308 (3)		€ 487.933		€ 106.228 (4)		€ 1.985.468	€ 378.038 (5)	
(II) Compensi da controllate e collegate				€ 1.500 (11)						€ 1.500		
(III) Totale				€ 1.392.808	€ -	€ 487.933	€ -	€ 106.228	€ -	€ 1.986.968	€ 378.038	€ -

(1) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C.

(2) Compensi stabiliti dal CdA ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C.

(3) Retribuzione come Dirigente della Società

(4) Benefici non monetari come Dirigente della Società

(5) Assegnazione Secondo Ciclo (2017-2019) e Terzo Ciclo (2018-2020) del "PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016-2022"

(6) Compenso in qualità di Consigliere Del CdA di Airforce SpA

(7) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C. comprensivo emolumento come membro di Comitati

(8) Compensi stabiliti dall'Assemblea ai sensi dell'art 2389 c 1 del C.C. e per il ruolo di Lead Independent Director

(9) Compensi in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Airforce SpA

(10) Il numero complessivo degli altri Dirigenti con responsabilità strategica è stato pari a 9.

(11) Compensi in qualità di Membro del Consiglio di Elica Group Polska e Consigliere del CdA di Airforce SpA

(12) Compensi in qualità di Sindaco del Collegio Sindacale di Airforce SpA

TABELLA 3A Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all' assegnazione**	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value* (valore teorico e potenziale)
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2016								270.007 Phantom Stock***			€ -
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2017	269.240 Phantom Stock	triennio 2017/2019									€ 147.185
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2018			210.901 Phantom Stock	€ 451.750	triennio 2018/2020	12/02/2018	€ 2,365				€ 150.583
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 451.750						€ -	€ 297.768
Antonio Recinella	AMMINISTRATORE DELEGATO												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2017	166.745 Phantom Stock	triennio 2017/2019									€ 91.154
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2018			144.780 Phantom Stock	€ 310.119	triennio 2018/2020	12/02/2018	€ 2,365				€ 103.373
		(II) Compensi da controllate e collegate											
(III) Totale						€ 310.119						€ -	€ 194.527
Dirigenti con responsabilità strategica	FORMA AGGREGATA												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2016								161.788 Phantom Stock***	0	0	€ -
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2017	313.712 Phantom Stock	triennio 2017/2019									€ 171.496
		PIANO DI PHANTOM STOCK & COINVESTIMENTO VOLONTARIO 2016–2022: Assegnazione 2018			289.274 Phantom Stock	€ 619.625	triennio 2018/2020	12/02/2018	€ 2,365				€ 206.542
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale						€ 619.625						€ -	€ 378.038

* E' indicata la quota di competenza dell'esercizio dei compensi basati su strumenti finanziari, calcolata ripartendo il fair value degli strumenti stessi alla data di assegnazione, calcolato con tecniche attuariali, lungo il periodo di *vesting*

** Prezzo ufficiale di chiusura di Borsa dell'Azione

*** Per la Assegnazione 2016 (Ciclo 2016-2018) si considerano non raggiunti gli obiettivi assegnati per il triennio del Ciclo (2016-2018)

TABELLA 3B Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'Organo di amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche									
A	B	1	2			3			4
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/erogati	Ancora differiti	
Francesco Casoli	PRESIDENTE ESECUTIVO CdA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso Variabile 2018	€ 100.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 100.000	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Antonio Recinella	AMMINISTRATORE DELEGATO								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Compenso Variabile 2018	€ 300.000						
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 300.000	€ -		€ -	€ -	€ -	€ -
Dirigenti con responsabilità strategica	FORMA AGGREGATA								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2018	€ 475.933						€ 12.000
(II) Compensi da controllate e collegate									
(III) Totale			€ 475.933	€ -		€ -	€ -	€ -	€ 12.000

Schema 7-Ter Tabella 1 - Partecipazioni dei componenti degli Organi di amministrazione e di controllo

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei direttori generali						
Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio 2017	Numero azioni acquistate 2018	Numero azioni vendute 2018	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso 2018
CASOLI FRANCESCO	PRESIDENTE CDA	ELICA SPA	160.000	0	0	160.000
BORIONI FRANCO	SINDACO EFFETTIVO fino al 27/04/2018	ELICA SPA	56.500 (1)	0	36.900	19.600

(1) La partecipazione è detenuta direttamente per 41.000 azioni e per il tramite del coniuge Montalbini Graziella per 15.500 azioni.

Schema 7-Ter Tabella 2 - Partecipazioni dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Partecipazioni degli altri dirigenti con responsabilità strategica					
Numero dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2017	Numero azioni acquistate nel corso del 2018	Numero azioni vendute nel corso del 2018	Numero azioni possedute al 31.12.2018
9	ELICA SPA	11.334	0	0	11.334